คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

นางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2564

Quality of Work Life of Teachers in Municipal Schools under the Local Administration Organization in Krathum Baen District, Samut Sakhon Province

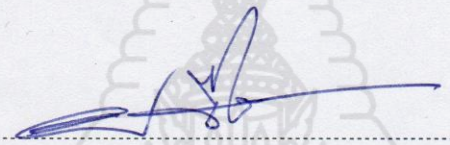
Miss Chanatsophin Khaninphiphat

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University
2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อและนามสกุล	นางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์

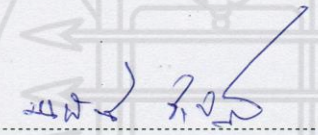
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



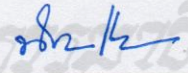
..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์)



.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ผู้ศึกษา นางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ **รหัสนักศึกษา** 2632301574

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์ **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็น แบบสอบถามมาตรประมาณค่าสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ (2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล พบว่า (2.1) ควรสร้างความตระหนักให้ครูเทศบาลมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินยึดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2.2) ผู้บริหารควรมีการจัดหาและเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยแก่ครูให้เพียงพอ (2.3) ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และพัฒนาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน (2.4) ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าโดยมีการกำหนดเส้นทางของตำแหน่งงานเพื่อไปสู่วิทยฐานะที่สูงขึ้น (2.5) ควรมีการพัฒนาครูให้สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และ (2.6) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้ครูได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ครูโรงเรียนเทศบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Independent study title: Quality of Work Life of Teachers in Municipal Schools under the Local Administration Organization, Krathumbaen District, Samut Sakhon Province
Author: Miss Chanatsophin Khaninphiphat; **ID:** 2632301574;
Degree: Master of Education (Educational Administration);
Independent study advisor: Dr. Annop Jenawatthana, Associate Professor;
Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the quality of work life level of teachers in municipal schools; and (2) to study guidelines for development of quality of work life of teachers in municipal schools under the Local Administration Organization in Krathumbaen District, Samut Sakhon Province.

The research population comprised 337 teachers in municipal schools under the Local Administration Organization in Krathumbaen district, Samut Sakhon province during the 2021 academic year. The key research informants for the interviews were five experts on school administration. The employed instruments for this study were a rating scale questionnaire on quality of work life of municipal school teachers, with reliability coefficient of .97, and a structured interview form on guidelines for development of quality of work life of teachers in municipal schools. Statistics employed for analysis of quantitative data were the frequency, percentage, mean, and standard deviation; while qualitative data were analyzed with content analysis.

The research findings revealed that (1) the overall quality of work life of municipal school teachers was rated at the moderate level; when specific aspects of work life quality of the teachers were considered, they could be ranked from top to bottom based on their rating means as follows: the aspect of interpersonal relationship; the aspect of environmental condition and safety of work performance; the aspect of progress and security of work performance; the aspect of personal ability development; and the aspect of remuneration and welfare; and (2) regarding the guidelines for development of work life quality of municipal school teachers, it was found that (2.1) there should be the creation of awareness to enable municipal school teachers to have the planning for expenditure based on the philosophy of sufficiency economy; (2.2) the school administrator should procure and increase the sufficiency of accommodation welfare for the teachers; (2.3) the school administrator should procure the materials, equipment, durable articles, and develop the various public utility systems to be in the perfect condition for work performance; (2.4) there should be the promotion for advancement of teachers by setting the pathway of positions toward higher academic ranks; (2.5) the teachers should be developed to enable them to use the information technology in their instruction more effectively and efficiently; and (2.6) the school administrator should promote the community related activities and provide more opportunity for the teachers to meet and conduct activities together.

Keywords: Quality of work life, Municipal school teacher, Local Administration Organization

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จีนะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำที่ดี ที่ช่วยพัฒนาความคิดของผู้วิจัยในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.อุเทน วางหา นางสาวแก่นนภา ชูพูล และนางอรอนงค์ อุ่นแก้ว ที่เสียสละเวลาและให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวคณินพิพัฒน์ ที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี่

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้ความรู้ให้ประสบการณ์และคำแนะนำจนประสบผลสำเร็จ ตลอดจนเพื่อนๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดยตลอด

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในครั้งนี้แด่คุณบิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณ และผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้อบรมสั่งสอนจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์

กันยายน 2565

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 4
กรอบแนวคิดการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 6
นิยามศัพท์เฉพาะ 7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9
แนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 9
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน 29
บริบทของโรงเรียนเทศบาล อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 50
การเก็บรวบรวมข้อมูล 51
การวิเคราะห์ข้อมูล 52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 56

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 62
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 70
สรุปการวิจัย 70
อภิปรายผล 74
ข้อเสนอแนะ 80
บรรณานุกรม 83
ภาคผนวก 89
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 90
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 103
ค รายชื่อผู้คุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ 119
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ 122
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ 127
ประวัติผู้ศึกษา 135

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 20
ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนบุคลากรและนักเรียน แยกตามรายโรงเรียน 42
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 54
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 56
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 57
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 58
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 59
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 60
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 61

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้อย่างเต็มตัว ความรู้เป็นสิ่งสำคัญมากต่อการพัฒนาและการแข่งขันของบุคลากรและองค์การจนถึงกับมีคำกล่าวว่า ผู้ใดที่ครอบครองความรู้ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ครอบครองอำนาจ นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีนับตั้งแต่ช่วงปลายศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา ยังส่งผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสังคม ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมของสังคมโดยทั่วไป สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ และความต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับองค์การ นอกจากนี้ เทคโนโลยียังเป็นตัวเร่งให้การเรียนรู้เป็นไปได้อย่างรวดเร็วทัดเทียมกันทั่วโลก ก่อให้เกิดการแข่งขันกันอย่างมากมายขององค์การต่าง ๆ ทั้งในภาคเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาในฐานะที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพป้อนให้แก่สังคม จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการด้านคุณภาพการศึกษาที่เปลี่ยนไปได้อย่างทันการ (เข็มทอง ศิริแสงเลิศ, 2563, น. 5)

โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2563, น. 36) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาไทย โดยได้พูดถึงจุดมุ่งหมายทั่วไป ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ซึ่งได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ต้องมุ่งพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสมดุล กลมกลืน และมีความสุข รวมถึงในพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนเองถนัด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ และการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ร่วมกันแก้ปัญหาสังคม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

อย่างไรก็ตามการที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุภัณฑ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ และการบริหารจัดการที่ดี ที่ส่งผลให้การดำเนินจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งปัจจัยที่มีบทบาทและส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน คือ บุคลากร ซึ่งใน ณ ที่นี้หมายถึง ครู และอาจจะกล่าวได้ ว่า ครู คือ เมล็ดพันธ์ แห่งความดีงาม ครูที่ดีที่สุดจะทำให้โรงเรียนดีที่สุด โรงเรียนที่ดี ที่สุดจะสร้างเยาวชนที่ดีที่สุดได้

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานที่ต้องคำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เพราะถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี รวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตนเองพึงพอใจ ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรนั้น ดังจะเห็นได้จากการพัฒนาทางด้านกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานของประเทศไทยที่มีการพัฒนาและบังคับใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองมีสุขภาพแบบองค์รวมที่ดี

โรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดการด้านการศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่น ประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานองค์การ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงถือว่าเป็นศาสตร์และวิชาชีพที่เกิดจากการบูรณาการการคิดอย่างมีองค์รวม เพื่อบริหารจัดการให้บุคคลในองค์การพัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน (กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 7) ดังนั้นแนวทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรจะมุ่งเน้นทั้งทางด้านศักยภาพการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา

จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทำให้หลายฝ่ายหันมาให้ความสำคัญกับอาชีพครูเพิ่มมากขึ้น เพราะครูถือว่าเป็นกลไกสำคัญทางการศึกษาที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนเยาวชนทั้งทางด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความประพฤติต่าง ๆ อีกทั้งยังคอยเกื้อหนุนให้การศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเพื่อพัฒนาคน คือ “ครู” ซึ่งเป็น

ข้าราชการที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การทำงานของครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยตรงในการสร้างคน ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ ครูควรมีคุณลักษณะที่ดี คือ มีความสามารถในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอุดมการณ์ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู หากครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ควรมีการดูแลเอาใจใส่ บำรุงรักษาบุคลากรของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตของครูนั้น ก็เป็นเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป กล่าวคือ การดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยนิยมที่สนใจอย่างมากเกี่ยวกับเกียรติยศและคุณค่าของบุคคล เขาเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (unhealthy) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ของ Maslow ได้มาจากประสบการณ์ของเขา ซึ่งได้อธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นลำดับ 5 ขั้น โดยมีความกินดีอยู่ดี มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง มีงานทำสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ มีความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง มีความต้องการทางสังคม มีความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการยอมรับนับถือซึ่งเป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นความต้องการพัฒนาตนเองถึงศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศบางสิ่งบางอย่างของตนที่มี (นรา สมประสงค์, 2563, น. 21-22) ดังนั้นการที่จะบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (ณัฏฐา แตงกำ, 2560, น. 2) หากว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูดี เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงาน เกิดความต้องการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนางานเพื่อประโยชน์สุข ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพในระดับสูงและส่งผลต่อคุณภาพความรู้ที่นักเรียนได้รับจากครูทั้งในด้านการฝึกทักษะ ประสบการณ์การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การใช้เหตุผล ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน นับว่าเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อครูในโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร การทำงานจะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพเพียงใด ครูต้องได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ควรศึกษาความต้องการของครู เพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงาน

ของครู แต่ต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน เมื่อครูได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานแล้วครูก็จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและมีคุณภาพ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในโรงเรียน (นรา สมประสงค์ , 2563, น. 7) กล่าวว่าการจูงใจ คือการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ

ครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับก่อนปฐมวัย ระดับปฐมวัย ระดับปฐมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายหลักที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดี แต่ละสถานที่ของโรงเรียนก็จะมีบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการทำงานต่าง ๆ ความสัมพันธภาพระหว่างครูด้วยกันและระหว่างผู้บริหาร แต่ละคนก็จะไม่เหมือนกัน ซึ่งโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ยังไม่มีผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลจากการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของครูในประเด็นสำคัญ เช่น การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กร ฯลฯ เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อีกทั้งยังนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น ๆ ต่อไป ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูเพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการอบรมบ่มเพาะเยาวชนของชาติให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งต่อไป

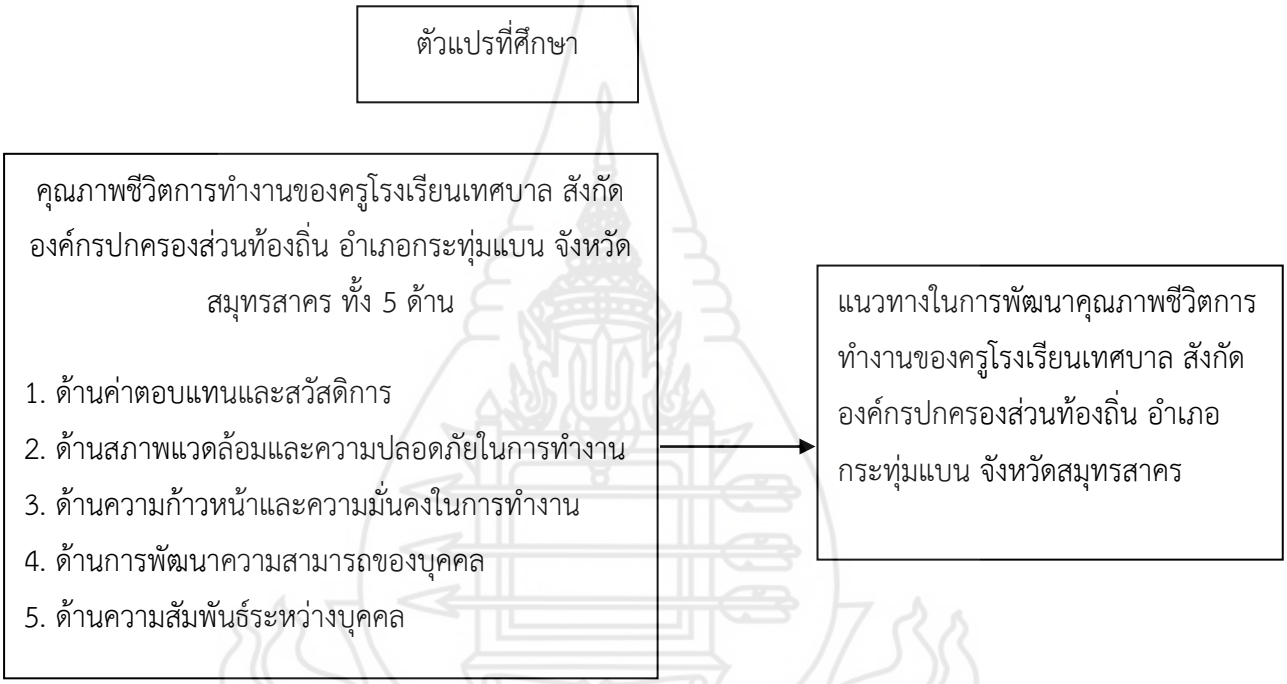
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัย สรุปเป็นกรอบแนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยตามแนวคิดของ Walton 1974, Kossen 1980, Umstol 1984, Huse and Cummings 1985, Kerce & Kewley 1993, Coming and Worley 1997 (ได้อธิบายวิธีการสังเคราะห์ไว้ในบทที่ 2) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton 1974, Kossen 1980, Umstol 1984, Huse and Cummings 1985, Kerce & Kewley 1993, Coming and Worley 1997 มาสังเคราะห์และสามารถสรุปได้ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.2 ประชากร

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย

1) โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี	จำนวน	112 คน
2) โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์	จำนวน	109 คน
3) โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย	จำนวน	51 คน
4) โรงเรียนเทศบาลอนุบาลอ้อมน้อย 1	จำนวน	30 คน
5) โรงเรียนเทศบาลอนุบาลอ้อมน้อย 2	จำนวน	25 คน
6) โรงเรียนเทศบาลอนุบาลอ้อมน้อย 3	จำนวน	10 คน

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 5 ด้าน คือ

4.3.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4.3.2 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

4.3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

4.3.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

4.3.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของครูในโรงเรียนเทศบาล ที่ทำงานในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานที่ตอบต่อความต้องการ ความปรารถนาของครู ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ และให้ครูสามารถทำงานด้วยความเต็มใจมีความสุขกับงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5.1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ครูได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบได้กับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญตลอดจน มีระบบการจ่ายเงินเดือนที่รวดเร็ว สวัสดิการในการทำงาน เช่น มีอาหาร น้ำดื่มเหมาะสมเพียงพอ มีค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย มีการตรวจสุขภาพประจำปี กองทุนสำรองเพื่อช่วยเหลือ และลดภาระค่าใช้จ่าย

5.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ทั้งด้านกายภาพและจิตภาพที่มีความเหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น มาตรการรักษาความปลอดภัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีการแนะนำความรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมรอบตัวในสถานที่ ไม่ก่อให้เกิดความเครียด และเอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษามีนโยบาย หลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมครูสำหรับการรับตำแหน่งและความรับผิดชอบใหม่ที่สูงขึ้น การที่ครูได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน ครูมีความมั่นคง และก้าวหน้าเป็นที่น่าพอใจ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในงานที่รับผิดชอบหรือเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

5.1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ครูได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมี

อิสระในการทำงาน มีการสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมสัมมนา เข้าร่วมประชุมวิชาการ และศึกษาต่ออย่างเหมาะสม

5.1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดทั้งงานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม ก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก มีความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.2 โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

5.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครู รวมถึงครูอัตราจ้าง ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบาย จัดการส่งเสริม ช่วยเหลือ ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

6.2 เป็นพื้นฐานในการวิจัยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สำหรับผู้ที่สนใจต่อไป

6.3 เป็นแนวทางของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษา จากเอกสารตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปเป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ โดยนำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
   1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน
   1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
   1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. บริบทของโรงเรียนเทศบาล อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
   3.1 ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยในประเทศ
   4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิต มีบทบาทสำคัญในแง่ความพึงพอใจและความสุขของมนุษย์ การวัดคุณภาพชีวิตอาจวัดได้จากความพึงพอใจในรายได้ ทรัพย์สมบัติ เครื่องอุปโภคบริโภค จากการศึกษาค้นคว้าทางด้านคุณภาพชีวิต ได้มีนักวิชาการ และผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตดังต่อไปนี้

UNESCO (1993, p. 40) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ในสังคมและระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์และได้นิยามโครงการปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่าเป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียน และชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยม

และทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

Sharma (1975, p. 109 - 131) ได้เสนอแนวคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่ซับซ้อนที่เป็นทั้งความพึงพอใจ อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ และในด้านสังคมในระดับจุลภาคและมหภาค

Stockdale (1972) ได้อธิบายความหมาย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตไม่ได้หมายถึง การกินดีอยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวแต่จะประกอบด้วยสุขภาพทางจิต ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความมีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับการรู้สึกว่าเป็นที่รักของผู้อื่นและการปราศจาคความกลัวความกังวล

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, น. 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพและลักษณะการทำงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละคนอาจไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่แต่ละคนได้กำหนดไว้

มินตรา แดงสว่าง (2561, น. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีความเป็นอยู่ที่ดี อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านอาหารและโภชนาการสุขภาพอนามัย การศึกษา การทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้สมดุลกับสังคมและธรรมชาติ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สามารถพึ่งพาตนเอง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีหลักการดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร เสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

เขมินท์ อุ่นศิริ (2562, น. 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่และการ ดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และวัฒนธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีความพึงพอใจ ต่อการดำรงชีวิต ทั้งทางด้านสภาพร่างกายและจิตใจ และสามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมี ความสุข

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในสังคมโดยมีการเป็นอยู่ที่ดี อย่างมีความสุขด้วยความพึงพอใจ ที่ตนเองปรารถนา ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์การ จากการศึกษาค้นคว้าทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีนักวิชาการ และผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

Cummings and Worley (1997, p. 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีสองความหมาย ความหมายแรกคือปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่องาน การได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิด ความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานส่วน ความหมายที่สองคือวิธีการที่องค์การนำมาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ เช่น การนำระบบในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและแรงงานสัมพันธ์มาใช้ในองค์การ

Bernadine and Russell (1998, p. 338) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงาน กับองค์การในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดดความพึงพอใจและความผูกพัน ต่อองค์การ

Cascio (1998, p. 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสองด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ อีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี สามารถเจริญก้าวหน้า และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์การ มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Walton (1974, p. 12 - 16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งาน

ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆสิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Davis & Newstrom (1989, p. 15) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นเรื่องของความชอบหรือความไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

Louis (1998, p. 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึงความสามารถ ที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม. (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหนาที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดลอมในการทำงานมีสวนประกอบดังนี้คือ การควบคุม การยอมรับความก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน

มูฮัมหมัด มะลี (2560, น. 14) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญใน การทำงานที่ส่งผลให้บุคคลในองค์การมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถ ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอยู่ที่ดี

ณัฏฐา แตงกำ่า (2560, น. 15) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน หรือหน่วยงาน สถาบัน องค์การนั้น ๆ ซึ่งความพึงพอใจนั้นตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจทำให้บุคคลสามารถทำงานด้วยความเต็มใจมีความสุขกับงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560, น. 9) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะแนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

กชพร รัตนปราการ (2562, น. 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร ในการจัดกิจกรรมรวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระกิจและการจัด

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันมีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์เกิดความสุขทางกาย สุขใจ มีความมั่นคง ก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของผลงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่หลากหลายต่าง ๆ กัน สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตครบถ้วนทั้งทางร่างกายและสังคม จะก่อเกิดสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องทำให้ครูที่ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งถ้าครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ครูจะรู้สึกว่ามีความสุขในการทำงานและมีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและด้านการกระทำ มีความพึงพอใจในความสำเร็จตามที่ต้องการ หรือตามความคาดหวังของแต่ละบุคคลและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการที่ได้ทำงานนั้น ๆ ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและมีอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละสถานศึกษาจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง ครูและองค์การเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญประการการหนึ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับรู้ถึงข้อมูลเกี่ยวกับครูภายในสถานศึกษา มีนักวิชาการ และผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Gordon (2002, p. 635-636) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ“งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่าบุคลากรเกิดความพึงพอใจและมี ผลงานเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกลดลงตามไปด้วย

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, น. 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มี คุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนอง ความ

ต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน ครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเรา จะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิ ตใจ มี ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคล เหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำ งานจะมี สติ สัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้ เกิดผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั่นหมายถึงคนทำงานหรือบุคลากรควรจะได้ รับการรักษาพยาบาล เมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้ มี ความรู้ในงานที่ทำได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นความต้องการของตนเอง ได้ รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น

สกลรัตน์ ธุพา (2558, น. 30) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารหรือบุคคล ผู้เกี่ยวข้องควรให้ ความสนใจเป็นอย่างยิ่งเพราะครูเป็นทรัพยากรที่มี ความสำคัญที่สุดที่จะต้อง ได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนั้นคนยังเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตน พอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี จะส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มี คุณค่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูปฏิบัติงาน เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน และเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

Walton (1974 อ้างถึงใน สุทธภา รติรัชชานนท์, 2557, น. 21) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความ

พึงพอใจของบุคคลในการทำงาน Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3) ความก้าวหน้าในงานและประสบการณ์ในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6) ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้อง สิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Kossen (1980 อ้างถึงใน กิตติธัช บุญญาเมธาวี, 2556, น. 7-8) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่

1) การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับ และประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า

2) การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องของการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ เป็นการช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้มากขึ้น

3) การสร้างสรรค์งาน เป็นการสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ช่วยตอบสนอง ความต้องการได้ และช่วยให้บุคลากรมีโอกาสที่จะได้ใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

4) การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามหน่วยงาน และให้มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

5) การเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ ทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6) การชมเชย และการยอมรับ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถ ทำได้หลายวิธี ทั้งการใช้วีการพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7) การให้ค่าตอบแทนที่ดี ซึ่งอาจจะเป็นการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีความประพฤติ ตนดี จะช่วยเป็นแรงสนับสนุนให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นได้

8) การสร้างความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจอย่างมีอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9) การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของบุคลากร เป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของบุคลากรได้

10) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11) ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และทำให้เกิดผลดีกับบุคลากรเอง และต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด และทำให้มีความสุขในการทำงาน

Umstot (1984, p. 422) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แค่ไหนถึงจะมีความเพียงพอแต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use human capacities and grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่าซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง (Autonomy) สร้างความรับผิดชอบ (Responsibility) ในงานและต้องมีการแจ้งผลการทำงาน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ อีกทั้ง ยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้นไป

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆในองค์การก็เป็นสิ่งสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่มจะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์การเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง

4. ลัทธิธรรมนูญนิยม (Constitutionalism in the work organization) องค์การที่มีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลายๆด้านเช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน สภาพทางภูมิศาสตร์ ทำเลที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัวเป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวกับความเครียด ความกดดันซึ่งเกิดจากการทำงาน

Huse and Cummings (1985, p. 199-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบ 8 ด้าน

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การทีผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Management) หมายถึงการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Kerce & Kewley (1993, p. 194) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านได้แก่ ค่าจ้าง ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทรัพยากรและเครื่องมือ โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ การนิเทศงานโอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล

3. คุณลักษณะงานได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน ผลป้อนกลับ

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน

Coming and Worley (1997, p. 302) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญแตกต่างกันออกไป แต่ก็ยังมีบางปัจจัยที่นักวิชาการบางท่านได้กำหนดไว้เหมือนกัน จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	1. Walton 1974	2. Kossen 1980	3. Umstol 1984	4. Huse and Cummings 1985	5. Kerce & Kewley 1993	6. Coming and Worley 1997	**ความถี่**
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	✓	✓		✓	✓	✓	5
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
5. ด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓	5
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	✓		✓	✓			3
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓		✓	✓			3
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓						1
9. ด้านการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน		✓					1
10. ด้านการชมเชย และการยอมรับ		✓					1
11. ด้านการมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของบุคลากร		✓					1
12. ด้านความภูมิใจในองค์กร				✓			1
13. ด้านความพึงพอใจในงาน					✓		1
14. ด้านทรัพยากรในการทำงานเพียงพอ					✓		1
15. ด้านการนิเทศงาน					✓		1
16. ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						✓	1
17. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม						✓	1

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบหลายส่วนที่นักวิชาการได้นำเสนออย่างสอดคล้องกัน เมื่อนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้ผลตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (6)
2. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน (5)
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงาน (6)
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (6)
5. ด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (5)
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (1)
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (3)
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (1)
9. ด้านการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (1)
10. ด้านการชมเชย และการยอมรับ (1)
11. ด้านการมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของบุคลากร (1)
12. ด้านความภูมิใจในองค์กร (1)
13. ด้านความพึงพอใจในงาน (1)
14. ด้านทรัพยากรในการทำงานเพียงพอ (1)
15. ด้านการนิเทศงาน (1)
16. ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (1)
17. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (1)

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกันตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป (ร้อยละ 83) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงาน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบและได้กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะรู้ถึงความรู้สึกความพึงพอใจของครู ที่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อที่จะนำข้อมูลมากระตุ้นครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีผู้กล่าวถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้หลายท่าน ดังนี้

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558, น. 26) กล่าวว่า รายได้และสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ตัว เงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ ที่อาศัยใน ปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ความเหมาะสมของ ค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงาน

ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559, น. 34) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก เพราะทุกคนมีความประสงค์จะได้รับ ทั้งในรูปของเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินคน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานานุรูปของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ไม่เกิดความกังวล ไม่เกิดความเครียด สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

Herzberg (1992 อ้างถึงใน ศิริมาศ เสนาะล้ำ, 2560, น. 47) กล่าวถึงลักษณะของค่าตอบแทนที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ แก่ 1) เงินเดือน (salary) 2) โอกาสที่ได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) 3) สภาพการทำงาน (working condition) และ 4) ความมั่นคงในงาน (job security)

Werther (1996, p. 22) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการค้ำจุนงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขาสอดคล้องกับที่ สมยศ นาวีการ (2560, น. 21) กล่าวว่าผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทฤษฎีเทียบเท่าที่กล่าวว่าลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล

ปราณปริยา บุญมั่ง (2557 อ้างถึงใน ศิริมาศ เสนาะล้ำ, 2560, น. 47) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมว่า เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานในลักษณะของ เงินเดือน เงินรางวัลโบนัส และเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวซึ่งเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบันโดยมี ความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของแต่ละ

บุคคล มี สิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการ หน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงมี ความยุติธรรมในการให้ หรือเลื่อนขั้นของเงินเดือน

ศิริมาศ เสนาะล้ำ (2560, น. 30) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม จะเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเต็มตามศักยภาพของตน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น ผลตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต

ศลิลดา สายศรี (2562, น. 8) กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้และค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ครูได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบได้กับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญตลอดจน มีระบบการจ่ายเงินเดือนที่รวดเร็ว สวัสดิการในการทำงาน เช่น มีอาหาร น้ำดื่มเหมาะสมเพียงพอ มีค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย มีการตรวจสุขภาพประจำปี กองทุนสำรองเพื่อช่วยเหลือ และลดภาระค่าใช้จ่าย

2. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

สภาพแวดล้อม (environment) เป็นสภาวะ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราที่มีอยู่ตามธรรมชาติหรืออาจเป็นสิ่งที่ถูกจัดทำ สร้างขึ้น อาจเป็นสิ่งมีชีวิต หรือไม่มีชีวิต เป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้หรือเป็นนามธรรม ที่ไม่สามารถมองเห็นได้ สภาพแวดล้อม มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ราชบัญฑิตยสถาน (2549 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงค์, 2562, น. 6) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมไว้ว่า หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวิภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นโดยธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์ได้ทำขึ้น

นพดล เจนอักษร (2546 อ้างถึงใน สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงค์, 2562, น. 6) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบๆ ตัวเราโดยปกติเราจะคุ้นเคยกับคำว่าสิ่งแวดล้อมมากกว่า สภาพแวดล้อม แต่ที่แท้จริงแล้ว คำสองคำนี้มีความหมายคล้ายคลึงกัน เพราะคำ

ว่าสภาพ หรือสภาวะ มีความหมายว่าความเป็นเองตามธรรมดาของมันลักษณะในตัวเองเป็นภาวะตามธรรมชาติ

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงค์ (2562, น. 6) ได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งสิ่งที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลในการดำรงชีวิตอยู่ด้วยกัน

เสนาะ ติเยาว์ (2537, น. 31) กล่าวว่า การสร้างความปลอดภัยเริ่มที่นโยบายที่ชัดเจน เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านความปลอดภัยแสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานและต้องการกำหนดให้มีมาตรการในการป้องกัน

2. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างระมัดระวังโดยเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. องค์การต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย

4. คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่แก้ปัญหาด้านความปลอดภัย

5. อุปกรณ์ในการป้องกันภัยอันตรายต้องมีจำนวนเพียงพอและมีกิจกรรมสร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย เช่น ภาพเตือนความจำ โปสเตอร์ระวังภัย

6. การวิเคราะห์อุบัติเหตุเป็นการค้นหารายละเอียดแต่ละจุดของส่วนต่าง ๆ ที่เกิดอุบัติเหตุ อาจเป็นการรายงาน แผนภูมิ แผนผัง สัมภาษณ์ผู้เห็นเหตุการณ์

7. การจูงใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัยต้องกระทำอย่างมีระบบ กระทำทันที กระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการรักษากฎแห่งความปลอดภัย

8. การให้ข่าวสารและการอบรมผู้ปฏิบัติงานให้รู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยความปลอดภัย จูงใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย

9. การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ มีหมอมีพยาบาลที่เพียงพอและอยู่ประจำมีอุปกรณ์ในการรักษาช่วยเหลือผู้บาดเจ็บและผู้ป่วย ส่วนสุขภาพทางจิต องค์การต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตมี 3 อย่าง คือ

9.1 ปัจจัยด้านองค์การ ต้องมีโครงสร้างที่จัดวางความสัมพันธ์ของงานให้สอดคล้องกัน ไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียด

9.2 ปัจจัยด้านผู้บริหารต้องมีแนวการบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานและสร้างความ พึงพอใจในงานตลอดจนการไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน

9.3 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานได้แก่ วิธีการในการเผชิญกับสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด การใช้ชีวิตและรูปแบบของพฤติกรรมการรักษาสุขภาพ

10. การวิจัยด้านความปลอดภัย การวิจัยทำให้รู้ลักษณะ รู้ที่มาของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นทำให้การป้องกันอันตรายมีประสิทธิภาพสูง และการเพิ่มพูนความรู้และสำนึกของความปลอดภัยให้เกิดขึ้น ผลที่ได้จากการวิจัยจะทำให้รู้ลักษณะของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559, น. 4) ได้ กล่าวถึง สภาพแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา มีการตรวจสุขภาพบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

มารวย วิชาญยุทธนากูล (2560, น. 35) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศ สถานที่ มีความเหมาะสมและสะดวกสบาย พนักงานมีความรู้สึกต่อ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายจากการปฏิบัติงาน

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ทั้งด้านกายภาพและจิตภาพที่มีความเหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น มาตรการรักษาความปลอดภัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีการแนะนำความรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมรอบตัวในสถานที่ ไม่ก่อให้เกิดความเครียด และเอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จก็จะเกิดความสุข ทำให้บุคคลเกิดความรักในองค์กรเกิดการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความสามารถเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ โดยมีผู้กล่าวถึงความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

3.1 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) จากการที่ Maslow (อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2563, น. 21) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเป็นที่พอใจแล้ว ดังนั้นก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่องานนั้นได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงาน ก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง ซึ่งเฮอร์ซเบอร์กได้จัดเป็นปัจจัย

หนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิต ก็จะเกิดความสุขความพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ไม่ต้องวิตกกังวลว่าอนาคตจะเป็นเช่นไร

Umstot (1998 อ้างถึงใน ศิริมาศ เสนาะล้ำ, 2560, น. 49) กล่าวถึง ความหมายของก้าวหน้าในการทำงานว่า หมายถึง โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (opportunities to use human capacities and grow)

ปิยฉัตร มันจิตร(2559, น. 8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึงความรู้สึกเชื่อมันในงานที่ทำนอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมันคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นทียอมรับของเพื่อนร่วมงาน

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560, น. 5) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงานหมายถึง การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน โดยได้รับความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นกว่าเดิม การพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ เป็นต้น

มินตรา แดงสว่าง (2561, น. 37) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยการได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานการได้รับมอบหมายงานให้มีขอบข่ายมากขึ้นทั้งนี้ต้องตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อที่จะมีโอกาสประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังและเกิดความมั่นคงในการทำงาน

อารียา การดี (2562, น. 34) กล่าวว่า ความมั่นคงก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความมั่งคงให้แก่ผู้ปฏิบัตินอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานใน ปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษามีนโยบาย หลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมครูสำหรับการรับตำแหน่งและความรับผิดชอบใหม่ที่สูงขึ้น การที่ครูได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน ครูมีความก้าวหน้าเป็นที่น่าพอใจ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในงานที่รับผิดชอบหรือเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นกระบวนการที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยากรและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยมีผู้กล่าวถึงการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไว้หลายท่าน ดังนี้

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550 อ้างถึงใน เสาวรส สันป่าแก้ว, 2559, น. 28) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์การนั่นมิได้เป็นหลักประกันแน่นอนว่าเขาจะอุทิศความรู้ ความสามารถในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การเสมอไป องค์การจะต้องมีมาตรการอื่น ๆ ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความสุขต้องการอยู่ในองค์การและพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า เช่น การให้ประโยชน์เกื้อกูลการเลื่อนตำแหน่งฐานะการเลื่อนเงินเดือน สิ่งสำคัญที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาบุคคลในองค์การนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การ และจะต้องมีการพัฒนาทุกด้านด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะการที่องค์การจะสามารถก้าวหน้าเติบโตได้อย่างดีนั้น จำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงานเป็นอันดับแรก ซึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดีนอกจากนี้เมื่อรับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็สามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อมีบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วยการพัฒนาบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดีทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ทำให้บุคคลเหล่านี้ย่อมเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลาทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นจะลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้มิได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้คนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560, น. 5) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถในทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานทั้งในและนอกหน่วยงานรวมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อตามความเหมาะสม

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่ครูได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการทำงาน มีการสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรม สัมมนา เข้าร่วมประชุมวิชาการ และศึกษาต่ออย่างเหมาะสม

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกิดจากพฤติกรรมของบุคคลที่มีให้กัน ในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความเข้าใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ โดยมีผู้กล่าวถึงความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้หลายท่าน ดังนี้

ดลนภา ดีบุปผา (2555) การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่าง บุคคล

เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่ง ความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันในสังคม ยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ พึ่งพาซึ่งกันและกัน

สมยศ ชิณโคตร (2557, น. 12) ได้กล่าวถึง การทำงานร่วมกันและมีมนษุยสัมพันธ์ในการทำงานว่า หมายถึง ครูสามารถทำงานเป็นทีมงานเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานได้รับการยอมรับการสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ครูให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

สุมลมาลย์ เตียวโป้ (2558, น. 68) ได้กล่าวถึงการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์การ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงาน

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559, น. 5) ได้ให้ความหมาย การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้พบประสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และการได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ครูมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดทั้งงานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม ก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก มีความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อครูแต่ละท่านได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละสถานศึกษาจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง ครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด และเมื่อเราทราบความหมาย ลักษณะสำคัญ และสาเหตุที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานศึกษาในที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย

คือฝ่ายผู้บริหารสถานศึกษา และฝ่ายครูในสถานศึกษาที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกันการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (T wo-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้นำ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (instrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่ง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement)
4. ลักษณะของงาน (work itself)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (supervision)
2. นโยบายบริหาร (policy and administration)
3. สภาพการทำงาน (working condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (status)
8. ความมั่นคงในงาน (job security)
9. เงินเดือน (salary)
10. ชีวิตส่วนตัว (personal life)

นอกจากแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (T wo-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Fredrick Herzberg) ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและนำแนวคิด ทฤษฎีมาบริหารสถานศึกษา ซึ่งทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจจะคลอบคลุมถึงทฤษฎีทรัพยากรบุคคล แนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ ใน

การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2562, น. 7-12) ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงถือว่าเป็นศาสตร์และวิชาชีพที่เกิดการบูรณาการการคิดอย่างเป็นองค์รวม เพื่อบริหารจัดการให้บุคคลในองค์การพัฒนาความรู้และปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญมากในการผลักดันให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ แต่ในข้อเท็จจริงอาจจะพบว่ายังมีอีกหลายองค์กรที่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากนักหรือให้ความสำคัญน้อยกว่าภารกิจอื่น ๆ ที่องค์กรเห็นว่าสำคัญกว่า คำกล่าวว่า “การพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาคน”Organization Development is Human Resource Development หากภารกิจขององค์กรจะบรรลุได้นั้นต้องเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์กร กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรคือการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในเชิงพฤติกรรม จากขาดความรู้ให้กลายเป็นมีความรู้เพิ่มขึ้น จากขาดทักษะความเชี่ยวชาญให้กลายเป็นความเชี่ยวชาญ จากขาดความเข้าใจให้กลายเป็นความเข้าใจ และจากทัศนคติในเชิงลบหรือไม่ดีให้กลายเป็นทัศนคติเชิงบวกหรือดีกว่าเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้นเกิดจากกระบวนการพัฒนาโดยกิจกรรมการฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีส่วนผลักดันให้เกิดขึ้นได้ การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) คือส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานบริหารจัดการองค์การ ซึ่งจะต้องดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากองค์การให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคต

กัญญามน อินหว่าง และขวัญหทัย ยิ้มละมัย (2556 อ้างถึงใน กุลชลี จงเจริญ, 2562, น. 11-12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคค ไว้ดังนี้

1. ทำให้บุคลากรทำงานเพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์การ

2. ทำให้คนดีมีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ

3. ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์การ

4. ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยามนุษย์ที่ดีจะทำให้การพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพเป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์การ มีขวัญและกำลังใจให้กับองค์การ

5. ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การอันเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่ส่งผลลบต่อองค์การ

สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา (2560, น. 44) กล่าวไว้ว่า แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตทำงานนั้น องค์กรจะต้องจัดให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในเรื่องของรายได้ และผลประโยชน์ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมละเพียงพอจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาขีดความสามารถในองค์กรและต้องให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้องค์กรยังต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและต้องมีการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค รวมทั้งการสร้างความสมดุลของช่วงเวลาชีวิตและการให้บุคลากรได้มีพันธะตอบสนองสังคม

Walton (1974 อ้างถึงใน สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา, 2560, น. 43) เสนอว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานว่า มนุษย์เราทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตที่แตกต่างกันทั้งนี้แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละคน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ความต้องการค่านิยม ซึ่งในการทำงานนั้นพนักงานมีความต้องการอยู่ 4 ประเด็นคือ ต้องการพัฒนาความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ต้องการนำความรู้มาใช้ในงาน ต้องการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่ง

นรา สมประสงค์ (2563, น. 21) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Maslow’s Hierarchy of Needs) พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่องในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow’ Hierarchy of Needs Theory) สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความ

ต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการหรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น การที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐเข้าใจเรื่องพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้สามารถสร้างเหตุปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรการให้บริการแก่ประชาชนและบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองและทำงานอย่างเต็มศักยภาพความต้องการพื้นฐาน 5 ขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย(Physiological Needs) เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ (อากาศ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบ และกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตน ต้องการการดูแลรักษายามเจ็บไข้ได้ป่วย ต้องการความปลอดภัยและมั่นคงทางเศรษกิจปลอดภัยในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ งานที่มั่นคง

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อน กับสามีภรรยาและกับบุตรหลานเข้ามาด้วยกัน การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคมหรือชุมชน การเป็นสมาชิกกลุ่ม สมาคมวิชาชีพ เป็นต้น

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เช่น ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น ความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์

จากที่กล่าวมาความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาจใช้แนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับครูในสถานศึกษา และควรทราบความต้องการของครูในสถานศึกษาว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนที่แตกต่างกัน โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับ/ ขั้นของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ที่เหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้นส่วนความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความ

ต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับครู การยกย่องการทำงานของครู การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงานการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งครูในฐานะสมาชิกของสถานศึกษาและตัวของสถานศึกษาเอง

3. บริบทของโรงเรียนเทศบาล อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

โรงเรียนเทศบาล อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ภายใต้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงตามเข็มนาฬิกา ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอสามพราน(จังหวัดนครปฐม) ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตหนองแขมและบางบอน (กรุงเทพฯ) ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเมืองสมุทรสาคร ทิศตะวันตกติดต่อกับ อำเภอบ้านแพ้ว ประกอบด้วยตำบลต่าง ๆ รวม 10 ตำบล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 250 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติโดยในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้ ดังนี้

มาตรา 54 ให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา

แห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และร่วมมือกับรัฐในการจัดการศึกษาทุกระดับโดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับรัฐจัดการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาในช่วง 5 ปีแรก มี 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 10 ได้หนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

3.1 ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น มีโรงเรียนเทศบาลทั้งหมด 6 แห่ง ดังนี้

1) โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี
2) โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์
3) โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย
4) โรงเรียนเทศบาลอนุบาลอ้อมน้อย
5) โรงเรียนเทศบาลอนุบาลอ้อมน้อย 2
6) โรงเรียนเทศบาลอนุบาลอ้อมน้อย 3

1. โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี

1.1 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่ที่ 443/14 ถนนเทศบาล 3 ตำบลตลาดกระทุ่มแบน อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รหัสไปรษณีย์ 74110 โทรศัพท์ 0-3447-1686 เป็นที่ดินของวัดดอนไก่ดี ที่มอบให้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนจำนวน 4 ไร่ 2 งาน 97 ตารางวา โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ ทิศเหนือติดกับวัดดอนไก่ดี และแม่น้ำท่าจีน ทิศใต้ติดกับถนนรถยนต์สายไปวัดอ่างทอง ทิศตะวันออกติดกับถนนรถยนต์แยกเข้า วัดดอนไก่ดีและโรงพยาบาลกระทุ่มแบน ทิศตะวันตกติดกับโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”

1.2 ประวัติโรงเรียน

การจัดการศึกษาของโรงเรียน ตั้งแต่ระดับก่อนปฐมวัย ระดับ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมห้องเรียนที่เปิดทำการสอนทั้งหมดจำนวน 56 ห้องเรียน มีนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมนักเรียนทั้งหมดจำนวน 1,751 คน มีฝ่ายบริหารโรงเรียน 4 คน มีพนักงานครูทั้งสิ้น 112 คน นักการภารโรง 3

1.3 แนวดำเนินการของโรงเรียน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี (สังวรจันทสรราษฎรวิทยา) มุ่งจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเน้นทักษะด้านวิชาการ จริยธรรม ปลูกฝังค่านิยม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมในกระบวนการเรียนรู้ มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ และมีความสามารถในการคิดคำนวณ

2) ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3) จัดแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอและทันสมัย

4) ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

5) ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมบุคลากรทุกฝ่ายให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง และปลอดจากสิ่งเสพ

โครงการการดำเนินงานของโรงเรียน

1) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

2) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) กิจกรรมอ่าน เขียน คิด วิเคราะห์

4) โครงการนิเทศภายในโรงเรียน

5) โครงการการวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2. โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์

2.1 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 27 ถนนเจริญสวัสดิ์ ตำบล ตลาดกระทุ่มแบน อำเภอกระทุ่มแบน สมุทรสาคร 74110 ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอสามพราน(จังหวัดนครปฐม) ทิศใต้อำเภอเมือง ทิศตะวันออกติดต่อกับ เขตหนองแขม เขตบางบอน(กรุงเทพฯ) ทิศตะวันตกติดต่อกับบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โทร.034-471685

2.2 ประวัติโรงเรียน

เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2465 โดยทายาทตระกูลสีบุญเรือง การจัดการศึกษาของโรงเรียน ตั้งแต่ระดับก่อนปฐมวัย ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนตั้งแต่ระดับก่อนปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมนักเรียนทั้งหมดจำนวน 2,004 คน มีฝ่ายบริหารโรงเรียน 4 คน มีพนักงานครูทั้งสิ้น 109 คน นักการภารโรง 3

2.3 แนวดำเนินการของโรงเรียน

วิสัยทัศน์

จัดการศึกษามุ่งพัฒนานักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ คู่คุณธรรม ใส่สุขภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีชุมชนร่วมพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) จัดการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี อย่างทั่วถึงและเสมอภาค

2) จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

3) พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง มีความสุข และมีสุนทรียภาพด้านดนตรี และนาฏศิลป์ไทย

4) สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา

โครงการการดำเนินงานของโรงเรียน

1) โครงการประกวดสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์

4) โครงการประกวดห้องเรียน

5) โครงการซ่อมแซม บำรุงรักษาทั่วไป

3. โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย

3.1 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 89/9 หมู่ที่ 13 ซอยวัดใหม่หนองพระอง (เพชรเกษม 91) ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

3.2 ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย เป็นโรงเรียนแห่งแรกของเทศบาลนครอ้อมน้อย ก่อตั้งโดยนายกเทศมนตรีเมืองอ้อมน้อย นายสมศักดิ์ ขวัญเมือง และคณะผู้บริหารของเทศบาลอ้อมน้อย เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2547 ปัจจุบันเปิดทาการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผู้บริหาร 1 คน มีพนักงานครูทั้งสิ้น 51 คน

3.3 แนวดำเนินการของโรงเรียน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้มาตรฐานเพื่อผลิตคนดีของชาติ

พันธกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้มาตรฐาน

2) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

5) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมอันพึงประสงค์

6) บริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นสู่มาตรฐานการศึกษา

โครงการการดำเนินงานของโรงเรียน

1) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

2) โครงการอบรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน

3) โครงการพัฒนาศักยภาพการศึกษา

4) โครงการนิเทศภายในโรงเรียน

5) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร

4. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 1

4.1 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 888 หมู่ที่ 12 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รหัสไปรษณีย์ 74130 โทรศัพท์ 02-812973,0-2812-9152 โทรสาร- E-mail - Website :- สังกัดกองการศึกษา เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โรงเรียนมีเนื้อที่ 2 ไร่

4.2 ประวัติโรงเรียน

ได้อนุมัติให้ยกฐานะขึ้นเป็นโรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2550 เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล 1-3 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 จำนวน 466 คน มีผู้บริหาร 1 คน มีพนักงานครูทั้งสิ้น 30 คน

4.3 แนวดำเนินการของโรงเรียน

วิสัยทัศน์

เน้นคุณธรรม นำวิชาการ รักษ์สิ่งแวดล้อม

พันธกิจ โรงเรียน ประกอบด้วย

1) พัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพและเป็นมืออาชีพ

2) ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาชาติและมุ่งสู่ความเป็นสากล

3) ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและอนุรักษ์ความเป็นไทย

4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิต และสุขลักษณะที่ดี

5) พัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสื่อ เทคโนโลยีที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ

6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

7) พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนสู่มาตรฐานสากล

โครงการการดำเนินงานของโรงเรียน

1) โครงการประชุมผู้ปกครอง

2) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) โครงการสายใยอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 1

4) โครงการนิเทศภายในโรงเรียน

5) โครงการส่งเสริมศักยภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่น

5. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 2

5.1 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 88/1658 หมู่5 หมู่บ้านสิวรัตน์3 ถนน พุทธมณฑลสาย 5 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอ กระทุ่มแบน สมุทรสาคร 74130

5.2 ประวัติโรงเรียน

ก่อตั้ง โดยนายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย นายสมศักดิ์ ขวัญเมือง และคณะผู้บริหารของเทศบาลนครอ้อมน้อย เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีห้องเรียนอนุบาล 7 ห้องเรียน ระดับชั้นประถมศึกษา 12 ห้องเรียน มีผู้บริหาร 1 คน มีพนักงานครูทั้งสิ้น 25 คน

5.3 แนวดำเนินการของโรงเรียน

วิสัยทัศน์

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 2 เป็นสถานศึกษามาตรฐาน ที่ผลิตคนดีและคนเก่งของชาติสู่สากล

พันธกิจ ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีศักยภาพด้านวิชาการ และภาษาอังกฤษ

2) ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3) พัฒนาหลักสูตรให้สามารถการจัดการศึกษาที่หลากหลาย สืบสานและใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) จัดหาและพัฒนาคุณภาพของสถานที่ ภูมิทัศน์ วัสดุครุภัณฑ์ ในการจัดการศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในหารบริหารและจัดการศึกษา

โครงการการดำเนินงานของโรงเรียน

1) โครงการพัฒนาอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

2) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) โครงการซ่อมแซม บำรุงรักษาทั่วไป

4) โครงการนิเทศภายในโรงเรียน

5) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์

6. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 3

6.1 ที่ตั้ง

ตั้งอยู่ที่ 989 หมู่ 1 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รหัสไปรษณีย์ 74130 มีที่ดินจำนวน 5 ไร่ 79 ตารางวา

6.2 ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 3 ดำเนินการก่อสร้างเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2557 ก่อตั้งเป็นสถานที่แห่งที่ 3 ของเทศบาลอ้อมน้อย ก่อตั้งโดยนายกเทศมนตรีอ้อมน้อย นายสมศักดิ์ ขวัญเมือง และคณะผู้บริหารเทศบาลอ้อมน้อย เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่วันที่ 17 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 มีผู้บริหาร 1 คน มีพนักงานครูทั้งสิ้น 10 คน

6.3 แนวดำเนินการของโรงเรียน

วิสัยทัศน์

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 3 จัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้สื่อเทคโนโลยี

พันธกิจ ประกอบด้วย

1) จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดำรงความเป็นไทยและเศรษฐกิจพอเพียง

3) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

4) นำสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

5) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

โครงการการดำเนินงานของโรงเรียน

1) โครงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

2) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

4) โครงการสนับสนุนการเรียนการสอน

5) โครงการประเมินผลความพึงพอใจของครู

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนบุคลากรและนักเรียน แยกตามรายโรงเรียน

โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน
1. โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี	4	112	1,768
2. โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์	4	109	1,684
3. โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย	1	51	928
4. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 1	1	30	466
5. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 2	1	25	375
6. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 3	1	10	157

จากที่กล่าวมาข้างต้นโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนปฐมวัย ระดับปฐมวัย(ชั้นอนุบาลปีที่ 1-3) ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามสภาพของแต่ละโรงเรียน กระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนา และวางรากฐานชีวิตการตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางจิตใจ - อารมณ์ สังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบการงานอาชีพ และทักษะทางสังคมโดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

ซึ่งการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ครูเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะพัฒนาผู้เรียนเพราะครูถือว่าเป็นกลไกสำคัญทางการศึกษาที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนเยาวชนทั้งทางด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ความประพฤติต่าง ๆ คอยเกื้อหนุนให้การศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพดีไปด้วย หากว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูดี แสดงว่าครูย่อมมีความสุขในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพในระดับสูง และ

ส่งผลต่อคุณภาพความรู้ที่นักเรียนได้รับจากครูทั้งในด้านการฝึกทักษะ ประสบการณ์การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การใช้เหตุผล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศอายุสถานภาพสมรสและ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิติการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปิยฉัตร มันจิตร (2559) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และที่พักอาศัยของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูจำแนกตามสถานภาพ จำแนกตามที่พักอาศัยของข้าราชการครูพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เกศินี สันจะโป๊ะ (2560) **ทำการวิจัยเรื่อง** ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน และหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา

โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัญหาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี ด้านการทำงาน ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในองค์กร จัดกิจกรรม 5 ส ในสถานที่ปฏิบัติงาน จัดระบบพี่เลี้ยงและสอนงานบุคลากรใหม่ ด้านครอบครัว ได้แก่ เชิญครอบครัวของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เช่น กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ เป็นต้น การจัดสรรเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสามารถเลิกงานตรงเวลาเพื่อได้ใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น มอบรางวัลให้บุคลากรที่เป็นพ่อ/แม่ดีเด่น ด้านสุขภาพและความเครียด ได้แก่ ให้มีการตรวจร่างกายประจำปี จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพ กำหนดวันออกกำลังกายในที่ทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ให้สวัสดิการที่พักสำหรับบุคลากรที่อยู่ห่างไกลให้สวัสดิการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย ออกเยี่ยมบ้านบุคลากร ด้านชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน ได้แก่ จัดกิจกรรมพักผ่อน/ท่องเที่ยวนอกสถานที่ จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในองค์กรส่งเสริม และฝึกอาชีพเสริมให้แก่บุคลากร

มูฮัมหมัด มะลี (2560) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสานักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า เพศ สถานภาพครอบครัว และวิชาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเงินเดือนปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อายุการศึกษาสูงสุดระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู และตำแหน่งระดับบริหารไม่มีความแตกต่างกัน

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ขนาดของหน่วยงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย

พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.01) และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทางานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 55.1

มินตรา แดงสว่าง(2561) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อารียา การดี (2562) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับที่มาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เขมินท์ อุ่นศิริ (2562) ทำการวิจัยเรื่อง ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทราบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 9 และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ อยู่ในระดับมาก สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ บุคลากรโรงเรียนราชินีบูรณะได้เสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้ การแก้ปัญหาสภาพอากาศภายโรงเรียน การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ค่าตอบแทนพิเศษ การพัฒนาวิชาชีพครู การพิจารณาการรับย้าย หรือการบรรจุแต่งตั้ง ประวัติการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

ศลิลดา สายศรี (2562) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดยโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความภูมิใจและความสัมพันธ์กับสังคม (X_7) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การ (X_6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_5) และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร ได้ร้อยละ 59.50

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Smith (1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยการสัมภาษณ์ครูจำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่จำนวน 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครูจำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ สภาพ (condition) ที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

Kelly (1977) ได้ทำการศึกษาเรื่อง มโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลวอชิงตัน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสำคัญ 4 ตัวที่ต้อง

คำนึงถึง ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

Smith C.A (1983) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็ก เนื่องจากโรงพยาบาลขนาดใหญ่มีสายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนกว่า ระบบการติดต่อสื่อสารมีความล่าช้ากว่า ส่งผลให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่มีความเครียดสูงกว่า

Rathmann (1999) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเธอะเริน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูงเกือบ 87 % มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วย ให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน

Peck (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพยายามของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะทำให้ครูบรรจุใหม่เกิดความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า รางวัลจากการทำงาน ระบบการบริหาร สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การมอบหมายงานและบรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีความสำคัญและเกี่ยวพันกับความพึงพอใจในการทำงานของครูบรรจุใหม่ และครูบรรจุใหม่มีความปรารถนาที่จะสอนวิชาที่ตนถนัด นอกจากนั้นยังพบว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องมีปัจจัยค้ำจุนและเกี่ยวพันกับครูบรรจุใหม่ ซึ่งจะช่วยให้งานมอบหมายประสบผลสำเร็จมากขึ้นครูใหญ่ย่อมต้องเผชิญอยู่เสมอกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยซึ่งจะเป็นรางวัลสำหรับครูบรรจุใหม่ สถานะ ระดับนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้จะช่วยกระตุ้นให้ครูบรรจุใหม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาข้างต้นพบว่าได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มประชากรต่าง ๆ โดยตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันไปผลการศึกษาอาจมีความสอดคล้องคล้ายกันบ้างหรือแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับกลุ่มประชากร สภาพแวดล้อม ระยะเวลา ระเบียบวิธีการวิจัย แต่ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในงานวิจัยเหล่านี้ต่างก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, หน้า 12) โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) คือสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ

ปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่ามีองค์ประกอบบางอย่างที่คล้ายคลึงกันและครอบคลุมลักษณะสำคัญที่ผู้อื่นได้ศึกษาไว้ จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์จัดเป็นด้านที่จะดำเนินการศึกษา 5 ด้าน คือ

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และ
5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย

1.1.1 โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี จำนวน 112 คน
1.1.2 โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์ จำนวน 109 คน
1.1.3 โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย จำนวน 51 คน
1.1.4 โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 1 จำนวน 30 คน
1.1.5 โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 2 จำนวน 25 คน
1.1.6 โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 3 จำนวน 10 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นนายกเทศมนตรีเมืองกระทุ่มแบน จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน 3) ปลัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบนจำนวน 1 คน 4) ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับที่มีการตอบสนองคู่ (Dual-response format) ตามแนวคิดของลิคเคอร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีข้อคำถามประกอบด้วย ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู(ภาคผนวก ข)

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

2.2.1 แบบสอบถาม การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รวบรวมข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ค) พิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (ภาคผนวก ง)

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงและเสนอให้ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 (ภาคผนวก ง)

7) นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

8) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

2.2.2 แบบสัมภาษณ์ การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ศึกษากรอบแนวทางในการศึกษาค้นคว้า แล้วร่างเป็นข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปรตามกรอบแนวทางในการศึกษาค้นคว้า

2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 กรณีการสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.1.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรด้วยตนเองโดยสร้างแบบสอบถามด้วยโปรแกรม Google form วันที่ตอบแบบสอบถามกลับคืน เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

3.1.3 ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 316 คน ภายในระยะเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 93.77 ของจำนวนประชากรทั้งหมด จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 กรณีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยประสานผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ในช่วงวันที่ 1 เดือนมิถุนายน ถึง วันที่ 3 เดือนมิถุนายน พ.ศ.2565

3.2.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด โดยขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญในการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยแถบบันทึกเสียงเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลภายหลัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับตอบแบบสอบถามกลับคืนแล้ว จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยรวมและรายด้าน

4.1.3 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลดังนี้ ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 23 - 24) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานดีมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปลความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปลความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปลความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีอย่างมาก

4.2 แบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	78	24.7
	หญิง	238	75.3
	รวม	**316**	**100.0**
อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	72	22.8
	31 – 40 ปี	97	30.7
	41 – 50 ปี	100	31.6
	51 ปีขึ้นไป	47	14.9
	รวม	**316**	**100.0**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	176	55.7
	สูงปริญญาตรี	140	44.3
	รวม	**316**	**100.0**
ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	63	19.9
	6 – 10 ปี	109	34.5
	11 – 20 ปี	107	33.9
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	37	11.7
	รวม	316	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

การวิเคราะห์ระดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.49	0.51	ไม่ดี
2	ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	3.46	0.49	ปานกลาง
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.22	0.45	ปานกลาง
4	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.88	0.40	ปานกลาง
5	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.79	0.57	ดีมาก
	รวมเฉลี่ย	**3.17**	**0.31**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.17, σ= 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (μ 3.79, σ = 0.57) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน (μ 3.46, σ = 0.49) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (μ 3.22, σ = 0.45) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (μ 2.88, σ = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (μ 2.49, σ = 0.51)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		แปลผล
		μ	σ	
1	ครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.78	0.75	ปานกลาง
2	ครูได้รับมอบหมาย ปริมาณงาน ที่มีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ครูได้รับ	2.93	0.77	ปานกลาง
3	ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาการประเมินการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี	2.64	0.81	ปานกลาง
4	สถานศึกษามีสวัสดิการด้านอาหาร น้ำดื่ม มีความเหมาะสมเพียงพอ	2.40	0.93	ไม่ดี
5	สถานศึกษามีกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา	2.01	0.96	ไม่ดี
6	ครูพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ยืม	2.19	0.88	ไม่ดี
	รวมเฉลี่ย	**2.49**	**0.51**	**ไม่ดี**

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี (μ = 2.49, σ = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ครูได้รับมอบหมาย ปริมาณงาน ที่มีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ครูได้รับ (μ = 2.93, σ = 0.77) ครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (μ = 2.78, σ = 0.75) และครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาการประเมินการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี (μ = 2.64, σ = 0.81)

ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ สถานศึกษามีกองทุนสำรองเพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา (μ = 2.01, σ = 0.96)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

ที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		แปลผล
		μ	σ	
1	สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัย	3.42	0.99	ปานกลาง
2	บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.77	0.96	ดีมาก
3	สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และพร้อมสำหรับปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.52	0.88	ดีมาก
4	ครูรู้สึกปลอดภัยระหว่างเดินทางไป-กลับ และปฏิบัติงานที่โรงเรียน	4.04	0.85	ดีมาก
5	หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน	2.86	0.94	ปานกลาง
6	โรงเรียนมีห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เหมาะสมและเพียงพอ	3.14	0.99	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.46	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.46, σ= 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ครูรู้สึกปลอดภัยระหว่างเดินทางไป-กลับ และปฏิบัติงานที่โรงเรียน

(μ = 4.04, σ = 0.85) บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (μ = 3.77, σ = 0.96) และสถานศึกษามีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และพร้อมสำหรับปฏิบัติงานอยู่เสมอ (μ = 3.52, σ = 0.88) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน (μ = 2.86, σ = 0.94)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		แปลผล
		μ	σ	
1	สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมความพร้อมของครูสำหรับการรับตำแหน่งและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	2.86	0.94	ปานกลาง
2	สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.47	0.97	ไม่ดี
3	ครูมีโอกาสได้ทำหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและ มีความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	3.48	0.84	ปานกลาง
4	ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น	3.86	0.97	ดีมาก
5	ครูคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.35	0.89	ปานกลาง
6	ครูได้รับการสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงในอาชีพ	3.27	0.85	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	**3.22**	**0.45**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.22, σ = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น (μ = 3.86, σ = 0.97) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ครูมีโอกาสได้ทำหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและ มีความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น (μ = 3.48, σ = 0.84) และครูคิดว่าผลการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน (μ = 3.35, σ = 0.89) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (μ = 2.47, σ = 0.97)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		แปลผล
		μ	σ	
1	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	2.81	0.89	ปานกลาง
2	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้นำวิธีการใหม่ ๆ และความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมประชุม สัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน	2.97	0.93	ปานกลาง
3	ครูได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	2.28	0.71	ไม่ดี
4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์	3.27	0.77	ปานกลาง
5	ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.11	0.91	ปานกลาง
6	ครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาและความถนัดจากผู้บังคับบัญชา	2.84	0.97	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	**2.88**	**0.40**	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 2.88, σ = 0.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ (μ = 3.27, σ = 0.77) ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา (μ = 3.11, σ = 0.91) และ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้นำวิธีการใหม่ ๆ และความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมประชุม สัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน (μ = 2.97, σ = 0.93) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ ครูได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ (μ = 2.28, σ = 0.71)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ที่	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		แปลผล
		μ	σ	
1	ครูมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก	3.09	0.94	ปานกลาง
2	ครูมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบสถานศึกษา	3.96	0.93	ดีมาก
3	ครูมีการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและสังคม	3.27	0.92	ปานกลาง
4	ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา / หรือโรงเรียน	4.09	0.85	ดีมาก
5	บุคลากรในสถานศึกษาของครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน	4.08	0.89	ดีมาก
6	บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.23	0.84	ดีมาก
	รวมเฉลี่ย	**3.79**	**0.57**	**ดีมาก**

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (μ = 3.79 , σ= 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (μ = 4.23, σ = 0.84) ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา / หรือโรงเรียน (μ = 4.09 , σ= 0.85) และ บุคลากรในสถานศึกษาของครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน (μ = 4.08, σ = 0.89) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ครูมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก(μ = 3.09, σ = 0.94)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปรากฏผล ดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามสถานศึกษามีกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่า สถานศึกษาขาดกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา

3.1.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้กล่าวว่า ไม่เห็นด้วย เพราะพนักงานครูเทศบาลมีกองทุนสำรองของครูค่อนข้างสูงอยู่แล้ว และในกระบวนการบริหารงานของพนักงานครูเทศบาล ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารเทศบาล คือ นายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย และการบริหาร แต่อำนาจหน้าที่ในเรื่องการดูแลสวัสดิการของครู เรื่องการเงินทางเทศบาลไม่มีอำนาจหน้าที่การเงิน ไม่สามารถที่จะทำได้ เพราะกฎหมายไม่ได้รองรับ ไม่มีเงินทุนสำรอง แต่เทศบาลได้มีการทำ MOU กับ

ธนาคารกรุงไทยเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานเทศบาลไว้ทั้งหมด และผู้เชี่ยวชาญเล็งเห็นว่าอาชีพข้าราชการหรือพนักงานครูเทศบาลมีสวัสดิการที่สูงกว่าอาชีพอื่นโดยทั่วไป อาทิ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ครู ที่สามารถจะใช้ได้ในยามฉุกเฉินอยู่แล้ว ธนาคารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ธนาคารออมสิน กรุงไทย ซึ่งมีสวัสดิการให้ครูไว้ใช้ล่วงหน้าอยู่แล้ว แต่ทำไมยังไม่เพียงพออีก ตรงส่วนนี้ครูต้องหันกลับไปมองตนเอง (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3)

ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งมีความเห็นที่สอดคล้องว่า ไม่เห็นด้วย เพราะภารกิจหลักของสถานศึกษาคือ การจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน การมีกองทุนสำรองควรเป็นของหน่วยงานต้นสังกัด คือ เทศบาล (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านได้กล่าวว่า เห็นด้วยกับ ผลการวิจัยดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากโรงเรียนไม่เพียงพอ เนื่องจากเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นทุกปี ส่งผลให้ครูมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย และครูส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด ขาดแคลนเรื่องที่พักอาศัย จึงต้องมีการเช่า หรือซื้อบ้าน ทำให้เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายต่าง ๆ อีกทั้งสถานศึกษาขาดกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4)

3.1.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยได้กล่าวว่า ทางพนักงานครูเทศบาลจะต้องหันกลับไปทบทวนตัวเอง จะทำอย่างไรมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีการวางแผนการจัดการค่าใช้จ่ายของตนเอง ทำบันทึกรายรับ รายจ่าย ในแต่ละเดือนเพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันรวมถึงการใช้บัตรเครดิตครูจะต้องมีวินัยในการใช้จ่าย ถ้าไม่มีวินัยในการใช้จ่ายเงินเท่าไหร่ก็ไม่เพียงพอการแก้ไขปัญหาคงต้องแก้ไขที่ตัวบุคคล (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3)

ผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่านได้ให้แนวทางว่า ครูควร ใช้จ่ายอย่างประหยัดในการดำรงชีพ ในขณะที่ผู้บริหารต้องพยายามหาทางออกเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีความสุข ควรเห็นอกเห็นใจคนทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูทุกคน ควรคำนึงถึงค่าครองชีพของครูในสภาวะปัจจุบัน และควรจะเพิ่มสวัสดิการแก่ครู ทั้งด้านสวัสดิการที่พักอาศัย กองทุนหมุนเวียนภายในสถานศึกษา โดยการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด(เทศบาล) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา หรือบรรเทาในเรื่องดังกล่าวให้กับครูในสถานศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

3.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามครูได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่าครูไม่ค่อยได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3.2.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่านได้กล่าวว่า เห็นด้วย แต่การอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอทางฝ่ายผู้บริหารทางเทศบาลไม่เคยขัด ทางนายกเทศมนตรีไม่เคยปฏิเสธอนุญาตทุกครั้ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้กำหนดผู้ที่เข้ารับการอบรม และการอบรมสัมมนายังไม่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งผู้ที่เข้ารับการอบรมจะมีความแตกต่างกัน มีความหลากหลาย การเรียนการสอนแต่ละวิชาก็ต้องตรงกับสายงานของตัวเอง จึงไม่สามารถที่จะส่งผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างทั่วถึงได้(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 และผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2)

ผู้เชี่ยวชาญอีก 3 ท่านได้กล่าวว่า ไม่เห็นด้วย เพราะเนื่องจากปัจจุบันการให้พนักงานครูเข้ารับการอบรมเป็นไปตามที่ ให้ครูต้องได้รับการพัฒนาตนเองและได้รับความรู้ ใน 1 ปี ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงและเป็นตัววัดประเมินผลงานในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้นครูต้องได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างแน่นอน และในปัจจุบันการหาความรู้ด้านเทคโนโลยี สมัยใหม่ มีการอบรมออนไลน์ที่หลากหลาย ครูสามารถหาความรู้ได้ง่าย และทุกสถานที่สามารถเป็นที่เรียนรู้ได้เสมอ (ผู้เชี่ยวชาญท่านผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

3.2.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาปรับใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและศักยภาพของพนักงานครูเทศบาลโดยมอบหมายงานให้ครูได้เหมาะสมกับเวลา บุคคลและลักษณะงาน มีการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยการศึกษาข้อมูลความถนัดของบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนทำกิจกรรมตามความถนัดและตามความสามารถ โดยการคอยสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมให้พนักงานครูเทศบาลสร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอน ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับสื่อการสอนและพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ

มากขึ้น เพราะสื่ อการสอนนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนมากยิ่งขึ้น และสื่อการสอนนั้นสามารถที่จะเปลี่ยนมุมมองที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม เพื่อง่ายต่อการเข้าใจ มีการจัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทันสมัย ทั้งรูปแบบออนไลน์ หรือจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน โดยการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสถานที่โรงเรียนพร้อมกันทุกคน และติดตามการอบรมและความต้องการของบุคลากรครู เพื่อทำการเสนอจัดส่งครูไปดูงานในสถานที่จริงเพื่อพัฒนาครูให้สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 และผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3)

ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านมีความเห็นที่สอดคล้องได้กล่าวว่า โดยให้ครูควรมีความสามารถในการจัดทำ ID Plan ของตนเองเพื่อให้ระลึกได้ว่าในปีที่ผ่านมา ได้ลงมีปฏิบัติสิ่งใดไปบ้างแล้ว รวบรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองไว้ใน ID Plan เพื่อที่ทางโรงเรียนจะได้จัดทำโครงการหรือส่งเข้าร่วมการอบรม ตามความต้องการของครูได้ การให้ครูได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งกิจกรรมเชิงวิชาการ เช่น PLC แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ กิจกรรมประชุมเชิงวิชาการ กิจกรรมสืบค้นข้อมูล เมื่อครูได้รับการพัฒนาครูจะต้องวางแผนพัฒนาตนเองใน 1 ปีตามแผนพัฒนา ID Plan โดยยื่นต่อผู้บังคับบัญชาว่าใน 1 ปี จะไปพัฒนาความรู้ตนเองช่วงไหน อย่างไร แต่ต้องเป็นไปตามหลักสูตรที่ครุพัฒนารับรอง ซึ่งเป็นข้อกำหนดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4)

และนอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านมีความเห็นที่สอดคล้องได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้แก่ครูในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมในสถานศึกษาได้เช่นกัน และมีกระบวนการสร้างครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสัมพันธภาพการทำงานในเชิงบวกของพี่ น้อง จนเกิดกระบวนการ PLC ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งผู้บริหารควรจัดอบรมครู โดยการเชิญวิทยากรมืออาชีพมาอบรมทุก ๆ 3 เดือนเพื่อพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพราะครูไม่ค่อยได้ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเพราะงานฝ่ายและภาระสอนมีมากเกินไป จนมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

3.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามสถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่าสถานศึกษายังขาดหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.3.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ได้กล่าวว่า ไม่เห็นด้วย เพราะเนื่องด้วยในปัจจุบันการประเมินมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และเป็นไปตามเอกสารหลักฐานในแต่ละด้าน ซึ่งในด้านผลงานดูจากแฟ้ม 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัดซึ่งครูจะต้องทำทุกปี และการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละครั้งมีคณะกรรมการร่วมประเมินผลงานอย่างน้อย 2 คน ย่อมมีความยุติธรรมตามผลงานเชิงประจักษ์ ทั้งระดับโรงเรียน และระดับเทศบาล (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านได้กล่าวว่า เห็นด้วย เนื่องจากที่ผ่านมาระบบการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ถึงแม้ว่าจะมีหลักเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดที่แน่นอน เมื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลการพิจารณาอาจจะทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจกับครูหลายๆ ท่าน(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4)

3.3.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนครูในโรงเรียนด้านระเบียบแบบแผนในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและทำความเข้าใจเป็นอย่างดี เพื่อนำมาใช้ในการมอบหมายงานและกระจายอำนาจได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและยุติธรรม รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีความก้าวหน้าโดยมีการกำหนดเส้นทางเดิน ของตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่วิทยฐานะที่มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น อาทิ เช่น การขอหรือเลื่อนวิทยฐานะ การเปลี่ยนตำแหน่งและสายงาน การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ และการฝึกอบรมการดูงานและการปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ เป็นต้น (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1)

ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีโครงการจัดการอบรมให้การชี้แนะกับครูในโรงเรียนในด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า และรู้สิทธิของตนเองว่าต้องปฏิบัติอย่างไรถึงจะได้รับประโยชน์ตอบแทนตามระเบียบเช่น การปฏิบัติหน้าที่อย่างไรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือปฏิบัติอย่างไรจะได้รับการ

เลื่อนวิทยฐานะ ให้ได้ตามที่ตนเองได้รับสิทธิ์ มีการให้ความรู้และอบรมกระบวนการให้สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2)

และนอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญอีก 3 ท่านได้มีความเห็นที่สอดคล้องว่า ทางโรงเรียนควรส่งเสริมครูมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และตามมาตรฐานตำแหน่งงาน สร้างข้อตกลงในการทำงาน ที่คุณครูเป็นผู้ให้ข้อตกลงที่ตัวครูสามารถทำได้เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยยึดหลักการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์พิจารณา 3 ด้าน / 3 ตัวชี้วัด (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

3.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถาม หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่าหน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

3.4.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้กล่าวว่า ไม่เห็นด้วย เพราะเนื่องจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลมีงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมจัดให้มีพัสดุ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนอย่างพร้อมเพียง แต่โรงเรียนที่มีขนาดเล็กหน่วยงานต้นสังกัดมีความจำเป็นต้องดูแลประชาชน และชุมชนมากกว่าก็อาจเป็นไปได้ และโดยส่วนมากทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะให้ความสำคัญของการศึกษาอยู่แล้ว (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3)

ผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่านได้กล่าวว่า เห็นด้วย กับผลการวิจัยดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ การเรียนการสอนไม่เพียงพอ เนื่องจากที่ผ่านมาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีสภาพชำรุดเสียหาย ไม่พร้อมใช้งาน และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

3.4.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครูเพื่อให้การปฏิบัติการสอนของครูมีความราบรื่น โรงเรียนควรมีการจัดหาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน รักษาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม รวมทั้งอาคารสถานที่มีความสะดวกปลอดภัยเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1)

ผู้เชี่ยวชาญอีก 4 ท่านได้มีความเห็นที่สอดคล้องว่า สถานศึกษาควรจัดซ่อมและจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงานสำหรับครู โรงเรียนควรปรับปรุง ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของครูและเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน สร้างสิ่ง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนให้เพียงพอ ให้มีสื่อการเรียนการสอนให้มากกว่านี้ เพิ่มห้องสมุด ห้องงานปกครอง ห้องสภานักเรียน และแยกสถานที่รับประทานอาหารของนักเรียนชาย หญิง และพัฒนาสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียนให้มากขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

3.5 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่า ครูไม่ค่อยได้รับโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก

3.5.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านได้กล่าวว่า ไม่เห็นด้วย เนื่องจากเทศบาลมีการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการโดยให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC (Professional Learning Community) ทางชุมชนการเรียนรู้ ดังนั้นครูจะต้องมีชั่วโมง PLC ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของปี (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3)

ผู้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่านได้กล่าวว่า ไม่เห็นด้วย เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาทางสถานศึกษา ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก แต่อาจมีบางกิจกรรมที่ต้องให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเท่านั้นได้เข้าร่วมกิจกรรม (ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

3.5.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่านได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสพนักงานครูเทศบาลทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถแก่สาธารณชนทั้งภายในองค์กรและภายนอก เปิดโอกาสให้ทุกคนทำกิจกรรมตามความถนัดและตามความสามารถ การให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้ครู มีความผูกพันกัน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่า ไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์การและความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี โดยผู้บริหารคอยสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษา สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองรวมทั้งพัฒนางานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและให้โอกาสพนักงานครูเทศบาลทุกคนแสดงความรู้ความสามารถแก่สาธารชนทั้งในองค์การและภายนอก รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครองเข้าด้วยกัน ในเรื่อการปฏิบัติตน และบังคับใช้ระเบียบอย่างเสมอภาค และยุติธรรมยอมรับความคิดเห็นที่มีเหตุผล แก้ไขปรับปรุงงานที่บกพร่อง และกำหนดช่วงเวลาในการทำงานที่ชัดเจนตามความยากง่ายของงาน ให้สามารถหยุดพักผ่อนคลายในความกังวล มีที่ปรึกษา สร้างทีมที่ช่วยเหลือกันและร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ และที่สำคัญคือส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครองเข้าด้วยกัน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีการเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬา การร่วมพัฒนาชุมชน(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2)

ผู้เชี่ยวชาญอีก 3 ท่านมีความเห็นที่สอดคล้องว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานกับหน่วยงานภายนอก ครูในสถานศึกษาทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ครูควรมีการสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการเปิดโอกาสให้ครูทุกคน หรือทำความเข้าใจกับครูให้ทราบวัตถุประสงค์ แนวทางปฏิบัติในคำสั่งที่ออกมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำโครงการสำรวจความต้องการของครูในสถานศึกษา ที่มีความประสงค์อยากจะร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน(ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5)

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เลือกผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) ได้ผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) เป็นนายกเทศมนตรีเมืองกระทุ่มแบน จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน 1 คน 3) ปลัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน จำนวน 1 คน 4) ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่

1) แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) เท่ากับ .97 และ

2) แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม google Form จากนั้นมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 93.78 ส่วนแบบสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองตามวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) แบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นสรุป และนำข้อมูลมาเรียบเรียงเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อของแต่ละด้านจะพบว่า

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ครูได้รับมอบหมาย ปริมาณงาน ที่มีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ครูได้รับ ครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาการประเมินการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ สถานศึกษามีกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา

2) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างเดินทางไป-กลับ และ

ปฏิบัติงานที่โรงเรียน บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสถานศึกษามีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และพร้อมสำหรับปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ทำหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและ มีความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้นำวิธีการใหม่ ๆ และความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมประชุม สัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ ท่านได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา / หรือโรงเรียน บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก

1.3.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแนวทาง ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีแนวทางดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แนะแนวทางให้พนักงานครูเทศบาลมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(2) มีการจัดหาเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยแก่ครูให้เพียงพอ

(3) ส่งเสริมสวัสดิการเรื่องอาหารกลางวัน โดยบางโรงเรียนมีสวัสดิการให้ครูรับประทานอาหารกลางวัน ทำอาหารให้ครูโดยคิดค่าอาหารในราคาถูก

2) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน มีแนวทางดังนี้

(1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูในด้านต่าง ๆ เพื่อจัดให้มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น วัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ตำรา เอกสารต่าง ๆ เพื่อจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย เพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน

(2) โรงเรียนควรจัดหาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน

(3) จัดสถานที่ สภาพแวดล้อมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง และอุณหภูมิ ให้มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีแนวทางดังนี้

(1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าโดยมีการกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่งงาน เพื่อไปสู่วิทยฐานะที่มีความก้าวหน้าขึ้น

(2) โรงเรียนควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม

(3) ส่งเสริมและการพัฒนาด้านวิชาการด้วยการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอน

4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีแนวทางดังนี้

(1) โรงเรียนกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันของครูที่สอนวิชาเดียวกัน และสอนระดับชั้นเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาและประสบการณ์ในการทำงาน

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนทำกิจกรรมตามความถนัดและตามความสามารถ โดยการคอยสนับสนุนและเป็นที่ปรึกษา

(3) จัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอนและการทำงานของครู โรงเรียนควรพิจารณาส่งครูเข้ารับการอบรมตามความต้องการของครู

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแนวทางดังนี้

(1) ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสพนักงานครูเทศบาลได้แสดงความรู้ความสามารถแก่สาธารณชนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

(2) ส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครองเข้าด้วยกัน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีการเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะและทำกิจกรรมร่วมกันมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬา การร่วมพัฒนาชุมชน

(3) ส่งเสริมให้ครูได้รับการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานกับหน่วยงานภายนอก ครูมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น

2. อภิปรายผล

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ได้ศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับไม่ดี เนื่องจากในข้อสถานศึกษามีกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา ข้อที่ครูพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ยืม ข้อที่สถานศึกษามีสวัสดิการด้านอาหาร น้ำดื่ม มีความเหมาะสมเพียงพอ ซึ่งทั้งสามข้อนี้อยู่ในระดับไม่ดี จึงทำให้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับไม่ดี ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะครูส่วนใหญ่คิดว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความเหมาะสมกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีเพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจในชีวิตประจำวัน ถึงแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำวุฒิการศึกษามาปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น ทำให้ครูมีรายได้ที่สูงขึ้นเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบัน แต่เนื่องจากระยะเวลาการศึกษาต้องใช้เวลานานหลายปี และมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นอีกทั้งครูยังเห็นว่า ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความรับผิดชอบยังไม่เทียบเท่าเงินเดือนและค่าตอบแทนของครูที่ปฏิบัติ รวมทั้งปัจจุบัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูต้องจัดเตรียมเอกสารมากมายเพื่อประเมินผลงานซึ่งจะต้องลงทุนมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ครูจึงคิดว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี ยังไม่เป็นที่พึงพอใจซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow' Hierarchy of Needs Theory) สรุปได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการซึ่งในเบื้องต้นลำดับไว้เป็น 5 ระดับ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการหรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อลดความตึงเครียดหรือตอบสนองความพึงพอใจนั้น และได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของศลิลดา สายศรี (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย

โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมาย ปริมาณงาน ที่มีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องกฎระเบียบของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี ยึดความถูกต้องของการปฏิบัติงานเป็นหลัก เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เรียนรู้ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำมาประกอบการมอบหมายงาน/การกระจายอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญชนก โตนาค (2556) พบว่า การเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความเป็นตัวตนของครูแต่ละบุคคล สามารถดึงความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ ของครูแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ มอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพและความสามารถของครูแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุด

ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีกองทุนสำรองเพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ถึงแม้ว่าครูจะได้รับสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาล บิดา มารดา บุตร และคู่สมรส สามารถเบิกได้ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง ว่าด้วยวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล แต่ค่ารักษาพยาบาลเบิกจ่ายบางอย่างไม่สามารถทำการเบิกจ่ายได้ทั้งหมด มีค่ารักษาพยาบาลบางส่วนที่ไม่สามารถเบิกจ่ายจากกระทรวงการคลังได้ ทำให้ครูต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และเนื่องจากโรงเรียนไม่มีกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ไม่มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัย และค่าอาหารกลางวันให้กับครูผู้สอน ในด้านที่พักอาศัย ครูที่บรรจุมาใหม่จะไม่สามารถเบิกค่าที่พักอาศัยได้ ประกอบกับโรงเรียนมีพื้นที่จำกัด ไม่มีบ้านพักครู ไม่มีสวัสดิการพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับครูในโรงเรียนจัดหาให้ครูที่ไม่ใช่คนพื้นที่ ทำให้มีค่าใช้จ่ายด้านที่พักอาศัย ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน ซึ่งในประเด็นนี้รัฐบาล หรือกระทรวง หน่วยงานควรที่จะเข้ามาดูแลสภาพชีวิตความเป็นอยู่ในด้านที่พักอาศัย เพราะถ้าหากครูได้รับการสนับสนุนปัจจัยขั้นพื้นฐานด้านที่อยู่อาศัยแล้ว ก็จะลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันลงไปได้มาก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา(2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในข้อที่หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ข้อที่โรงเรียนมีห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เหมาะสมและเพียงพอ ข้อที่สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัย ซึ่งทั้งสามข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนใกล้กับที่ทำงาน มีตลาด วัด โรงเรียน โรงพยาบาล ครบวงจรในด้านการอำนวยความสะดวกสบายมีความปลอดภัยระหว่างการเดินทาง และ โดยเฉพาะบรรยากาศในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา มีนโยบาย มีการจัดสรรงบประมาณมาสนับสนุนในการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวย ต่อการจัดการเรียนรู้ มีโครงการจัดกิจกรรมประกวดห้องเรียนในแต่ละปีการศึกษา ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีแรงบันดานใจ ตกแต่งห้องเรียน เข้าร่วมประกวดเพื่อรับรางวัล การตกแต่งห้องเรียน ส่งผลให้การจัดบรรยากาศห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ห้องทำงานและห้องน้ำโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสะอาดเรียบร้อย ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขมินท์ อุ่นศิริ (2562) คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างเดินทางไป-กลับ และปฏิบัติงานที่โรงเรียน เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในชุมชนใกล้กับที่ทำงาน มีตลาด วัด โรงเรียน โรงพยาบาล ครบวงจรในด้านการอำนวยความสะดวกสบายมีความปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป-กลับ ครูมีความสะดวก รวดเร็ว เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานโรงเรียนประกอบกับโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนติดหน่วยงานราชการ มีการเข้าออกได้หลายทาง รวมถึงมีการจัดครูและนักเรียนร่วมกับชุมชนดูแลการจัดระเบียบ การจราจรทั้งภายในและรอบบริเวณโรงเรียน ทำให้มีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐา แตงก่า (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้กล่าวว่าสถานที่ในการปฏิบัติงานของครู เมื่อมีความปลอดภัยในด้านชีวิตและทรัพย์สิน ถูกสุขลักษณะเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อสภาพจิตใจและร่างกาย ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ อาคารสถานที่ปฏิบัติงานถึงแม้จะมีความร่มรื่น มีบรรยากาศเหมาะสม บริเวณโรงเรียนและที่ทำงานในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู ไม่วิตกกังวลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมรอบตัวในสถานที่ทำงาน จึงส่งผลให้เกิดความมั่นใจในมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดีของหน่วยงาน และมีเวรยามป้องกัน/รักษาความปลอดภัย ตลอดจนบริเวณที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่แออัด แต่เนื่องจากสภาพอาคารเรียนบางโรงเรียนยังไม่มีความสะดวก ปลอดภัย ยังขาดวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในสภาพไม่สมบูรณ์และเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกแก่ครูในการปฏิบัติงาน จึงคิดว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศินี สันจะโป๊ะ (2560) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในข้อคำถามส่วนมากจะอยู่ใน ระดับปานกลาง จึงทำให้ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนเทศบาลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาครมองว่าการบริหารงานต่าง ๆ ภายใน โรงเรียน ส่วนใหญ่ได้รับการตัดสินใจจากกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษา ทำให้ครู ภายในโรงเรียนมีความรู้สึกอึดอัด ไม่สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และถึงแม้ว่าผู้บริหารจะให้การสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและมั่นคงในอาชีพ สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ทำให้ครูได้รับการประเมินผลงานตามความสามารถ และตามวุฒิ เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่ากันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่ง Maslow (1954, p. 137) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง และต้องการชื่อเสียงในฐานะที่เป็นข้าราชการจะได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับความเจริญก้าวหน้า เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่ครูมีภาระงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียนอยู่มาก จึงทำให้ครูบางส่วนไม่พร้อมที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและไม่พร้อมที่จะประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ จึงคิดว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยฉัตร มันจิตร (2559) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมันคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ทำให้ครูได้รับการประเมินผลงานตามความสามารถ และตามวุฒิ ซึ่งครูได้นำผลงานและนวัตกรรมทางด้านการจัดการเรียนการสอนไปเผยแพร่แก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวรส สันป่าแก้ว(2559) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม อยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้นมีหลักเกณฑ์การพิจารณาหลายขั้นตอน ซึ่งครูจะต้องเก็บรวบรวมสะสมทำแฟ้มผลงานในด้านเอกสารที่มีปริมาณมาก ซึ่งหลักเกณฑ์ขั้นตอนในกระบวนการเก็บรวบรวมทำแฟ้มผลงาน ซึ่งมีเนื้อหารายละเอียดมากมาย ในการทำเอกสารทำให้ครูเกิดความสับสน ไม่เข้าใจในกระบวนการทำ ครูจึงไม่พึงพอใจใน คิดว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชพร รัตนปราการ(2562) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในข้อคำถามส่วนมากจะอยู่ใน ระดับปานกลาง จึงทำให้ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาต่อนำกลับมาพัฒนาการเรียนการสอน และจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูผู้ทำหน้าที่หลักในด้านการสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถตรงตามสาระการเรียนรู้ที่สอนและปฏิบัติการสอนอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและประสิทธิภาพ อีกทั้งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นจึงทำให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ จากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ซึ่งตำแหน่งของครูสามารถเลื่อนได้ ในตำแหน่งของตนเองโดยการจัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระอีกทั้งการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถนัดตามความรู้ความสามารถของครูโดยมีการสอบถามความถนัดก่อนมอบหมายงาน แต่เนื่องจากจำนวนครูไม่เพียงพอ ครูจึงต้องรับภาระงานมากทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจการพัฒนาความสามารถของบุคคลลดน้อยลงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยฉัตร มันจิตร (2559) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม อยู่ในระดับไม่ดี ได้แก่ ท่านได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันนี้ได้มีโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้น ไวรัสโคโรนา-19 ถึงแม้ว่าครูจะได้รับประโยชน์การใช้สื่อเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นที่ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนทางออนไลน์ ได้เรียนรู้การใช้โปรแกรมการจัดเรียนการสอน แต่ด้วยความเจริญก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีทำให้ครูบางส่วนไม่สามารถตามเทคโนโลยีได้เท่าทันกับนวัตกรรมและกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงมีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลลดน้อยลง

2.1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากในข้อคำถามส่วนมากจะอยู่ใน ระดับดีมาก จึงทำให้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การที่ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานในโรงเรียน การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน และได้รับการยอมรับในความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่ม อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน จึงส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนและหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ การที่ครูมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก มีความสามัคคี และร่วมมือกันทำงาน จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐา แตงกำ่า (2560) ได้

ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่าด้านการบูรณาการสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ในขณะเดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ครูมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาทางสถานศึกษา ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก แต่อาจมีบางกิจกรรมที่ต้องให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเท่านั้นได้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงแม้ทางเทศบาลจะมีการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการโดยให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางชุมชนการเรียนรู้ แต่กิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นไม่ได้เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างโอกาสให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมได้ และอาจเป็นเพราะครูมีกิจกรรมที่โรงเรียนจำนวนมาก จึงไม่สามารถจะออกไปช่วยชุมชนหรือกิจกรรมที่ชุมชนจัดทำได้ ครูจึงรู้สึกว่าตนเองไม่ค่อยได้รับโอกาสสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับการปฏิบัติงาน ไม่มีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของครูให้ชุมชนทราบ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชพร รัตนปราการ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ดังนั้น

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ให้ครูใช้จ่ายอย่างประหยัดตามความจำเป็น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยสำหรับพนักงานครูเทศบาล

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการหรือมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับครูเพื่อให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆของครู

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ดังนั้น

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสถานที่ในการปฏิบัติงานของครูและบริเวณโรงเรียนให้มีความร่มรื่นมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดซ่อม และจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของครู

3.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้น

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้ครูได้ทำ ผลงานเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะ และส่งเสริมให้ครูในหน่วยงานช่วยเหลือกันในการพัฒนาและจัดทำผลงาน

2) ให้การชี้แนะในด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า และรู้สิทธิของตนเองว่าต้องปฏิบัติอย่างไรถึงจะได้รับประโยชน์ตอบแทนตามระเบียบเช่น การปฏิบัติหน้าที่อย่างไรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือปฏิบัติอย่างไรจะได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ให้ได้ตามที่ตนเองได้รับสิทธิ์

3.1.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น

1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการอบอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยทำการสำรวจความต้องการของครูที่ต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ครูต้องการ

2) มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญต่อโรงเรียน

3.1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ครูมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก ดังนั้น

1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสพนักงานครูเทศบาลได้แสดงความรู้ความสามารถแก่สาธารณชนทั้งภายในองค์กรและภายนอก

2) ส่งเสริมให้ครูทุกท่านได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นโดยการสำรวจความต้องการของพนักงานครู

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างด้านสวัสดิการ ที่พักอาศัยที่เหมาะสมและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู

3.2.2 ควรศึกษาปัญหาและแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

3.2.4 ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำ งานให้มีความเท่าเทียมกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กชพร รัตนปราการ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กิตติธัช บุญญาเมธาวี. (2556*). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานนอกสำนักงานบริษัทประกันภัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กุลชลี จงเจริญ. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 6-12*. (พิมพ์ครั้งที่ 2, น 1-65). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เกศินี สันจะโป๊ะ. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชวีติการทำงาน (quality of work life)*. อนุสารแรงงาน, 11(5), 17-22.

เขมินท์ อุ่นศิริ. (2560). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ดลนภา ดีบุปผา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ณัฏฐา แตงก่ำ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นรา สมประสงค์. (2563). แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10* (พิมพ์ครั้งที่ 2, น 1-84). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ปิยฉัตร มันจิตร. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปิยะวัฒน์ เคแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจาก www.society.go.th/article_attach.

พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

มารวย วิชาญยุทธนากูล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

มินตรา แดงสว่าง. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มูฮัมหมัด มะลี. (2560). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศิริมาศ เสนาะล้ำ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, สมุทรปราการ.

ศลิลดา สายศรี. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

ศิริมาศ เสนาะล้ำ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, สมุทรปราการ.

สกลรัตน์ ธุพา. (2558). *คุณภาพชีวิตของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมยศ ชิณโคตร. (2557). *การพัฒนามาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุทธภา รติรัชชานนท์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.

สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม. (2552). *ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงค์. (2562). การบริหารสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การบริหารวิชาการและทรัพยากรการศึกษา* หน่วยที่ 6-12. (พิมพ์ครั้งที่ 2, น 1-55). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงค์. (2563). ระบบการศึกษาและระบบบริหารการศึกษาไทย. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 11-15. (พิมพ์ครั้งที่ 3, น 1-91). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทางานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.

สุมลมาลย์ เตียวโป้. (2558*). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ:กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง.* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

เสาวรส สันป่าแก้ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เสนาะ ติเยาว์. (2537). *การบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

Bernadine, J. H. and Russel J. A. (1998). *Human Resource Management: Experiental Approach.* Boston: McGraw-Hill.

Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Boston, MA: Irwin, McGraw - Hill.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organization development and change*. *(6th ed.).* Ohio: South-Western College.

Davis, L.E. (1977). Enhancing the quality of work life : Development in the United States. International Labour Review. 116: 53.

Davis,K. and Newstrom, J.W. (1989). *Human Behavior at Work Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill.

Dubrin. Andrew T. (1981). *Human Relation: A Job Oriented Approach*. Verginia: Reston Publishing.

Gordon (2002). *Organizational behavior: A Diagnostic Approach.* (6thed.). New York: Prentice-Hall.

Kelly, H. C. (1977). *Perceptions of the quality of work life of teacher in private catholic high schools.* Dissertation Abstracts International.

Kerce, I., & Kewley, H. (1993). *Determing sampling size for research activitics*. Education Psychological Measurement.

Louis, R. N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall.

Sharma, R. C. (1975) *Population Trends, Recourses and Environment*. New Delhi: Dhanpat Rai.

Smith, H. A. (1994). *Psychology of industrial behavior*. NY: McGraw-Hill.

Smith, C.A. (1983). "Organization citizenship behavior Its nature and Antecedents". Journal of applied psychology.

Stockdale, Jerry D. (1972). *Poverty and Quality of Life*: A Perspective.

UNESCO. (1993). *Indicator of environment quality of life: Three level of behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.

Umstot, D.D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York: West.

Walton, R. (1974). Improving the quality of work. *Harvard Business Review*, 8(2), 12-16.

Walton, R. E. (1973). *"Quality of working life." Sloan Management Review*, 15, 1. 11-12.

Werther, W.B. (1996). *Human resource and personal management.* (5th ed.) New York: McGraw- Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี
เลขรับ 220
วันที่ 7 เม.ย. 65
เวลา 11.00 น.

ที่ อว.0602.16 (บ) / 107

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อุเทน วางหา (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี
เลขรับ 239
วันที่ 7 มิ.ย. 65
เวลา 11.02 น.

ที่ อว.0602.16 (บ) / 107

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอรอนงค์ อุ่นแก้ว (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี
เลขรับ 238
วันที่ 4 เม.ย. 65
เวลา 11.00 น.

ที่ อว.0602.16 (บ) / 107

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวแก่นนภา ชูพูล (ครูโรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาไทย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุกูลราษฎร์)
เลขที่รับ 179 / 2565
วัน/เดือน/ปี 21 เม.ย 65
เวลา 15.13 น.

ที่ อว.0602.16 (ป) / 123

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน นายธงชัย นนทสี (ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย(อนุกูลราษฎร์)

ด้วยนางสาวขนัตถิโสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามทดลองใช้กับครูโรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุกูลราษฎร์) จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา
เพื่อโปรดทราบ
ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา
ทดลองเครื่องมือ
ไอลดา
21/เม.ย/65

- โดยการให้ทดลองใช้เครื่องมือ
เพื่อเป็นประโยชน์แก่งานวิจัย

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

(นางรัตนา กำจร)
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุกูลราษฎร์)
21 เม.ย. 65

-ทราบ
-อนุญาต
21 เมษายน 65

โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี
เลขรับ 283
วันที่ 10 พค 65
เวลา 10.30น.

ที่ อว.0602.16 (บ) / 270

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี

ด้วยนางสาวชนัดถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

ร.ร.เทศบาลศรีบุญยานุสรณ์
รับที่ 210
วันที่ 11 เดือน พ.ค. พ.ศ. 65
เวลา 14.10 น.

ที่ อว.0602.16 (บ) / 270

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์

ด้วยนางสาวชนัดถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

สำนักงานเทศบาลนครอ้อมน้อย
เลขที่รับ 3992
วันที่รับ 10 พ.ค. 2565
เวลา.....

ที่ อว.0602.16 (บ) / 270

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายกเทศมนตรีนครอ้อมน้อย

ด้วยนางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลของท่าน ดังนี้

โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย	จำนวน 51 คน
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 1	จำนวน 30 คน
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 2	จำนวน 25 คน
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย 3	จำนวน 10 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

ที่ อว.0602.16 (บ) / 381

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายนิวัฒน์ ขวัญบุญ (นายกเทศมนตรีเมืองกระทุ่มแบน)

ด้วยนางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

ที่ อว.0602.16 (บ) / 381

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายเจษฎา จิราสุคนธ์ (รองปลัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน)

ด้วยนางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

ที่ อว.0602.16 (บ) / 381

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายภัทรพงษ์ เสตะกัณณะ (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาล)

ด้วยนางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

ที่ อว.0602.16 (บ) / 361

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวทรายทิพย์ ธีระเดชพงศ์ (ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี)

ด้วยนางสาวชนัดถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

ที่ อว.0602.16 (บ) / 381

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวศศิมา รุ่งสินวนิช (ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลนาดี)

ด้วยนางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 094-939-2369

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำการค้นคว้าอิสระ (Independent Study) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเทศบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างไร

แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์
นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชา บริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

โปรด Scan OR Code เพื่อทำแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

1. เพศ
   - ( ) ชาย
   - ( ) หญิง
2. อายุ
   - ( ) ต่ำกว่า 30 ปี
   - ( ) 31 – 40 ปี
   - ( ) 41 – 50 ปี
   - ( ) 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   - ( ) ปริญญาตรี
   - ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ( ) ต่ำกว่า 5 ปี
   - ( ) 6 – 10 ปี
   - ( ) 11 – 20 ปี
   - ( ) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

1. โปรดพิจารณาข้อความที่สอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับใด คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หลังข้อความ ช่องใดช่องหนึ่งตามความเป็นจริง เพียงข้อละ 1 ช่อง
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ได้กำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. ครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2. ครูได้รับมอบหมาย ปริมาณงาน ที่มีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ครูได้รับ					
3. ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาการประเมินการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี					
4. สถานศึกษามีสวัสดิการด้านอาหาร น้ำดื่ม มีความเหมาะสมเพียงพอ					
5. สถานศึกษามีกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา					
6. ครูพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ยืม					
ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน					
7. สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัย					
8. บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9. สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และพร้อมสำหรับปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
10. ครูรู้สึกปลอดภัยระหว่างเดินทางไป-กลับ และปฏิบัติงานที่โรงเรียน					
11.หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. โรงเรียนมีห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เหมาะสมและเพียงพอ					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงาน					
13. สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมความพร้อมของครูสำหรับการรับตำแหน่งและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น					
14. สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
15. ครูมีโอกาสได้ทำหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและ มีความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น					
16. ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น					
17. ครูคิดว่าผลการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน					
18. ครูได้รับการสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงในอาชีพ					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
19. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
20. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้นำวิธีการใหม่ ๆ และความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมประชุม สัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
21. ครูได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
22. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์					
23. ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้					

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
24. ครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาและความถนัดจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
25. ครูมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก					
26. ครูมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบสถานศึกษา					
27. ครูมีการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและสังคม					
28. ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา / หรือโรงเรียน					
29. บุคลากรในสถานศึกษาของครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน					
30. บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตารางกำกับการสร้างเครื่องมือการวิจัยประเภทแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ผู้วิจัย นางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์ **หลักสูตร** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต **แขนงวิชา** บริหารการศึกษา

วัตถุประสงคการวิจัย	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปร	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล ในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 5 ด้าน 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ลักษณะความพึงพอใจของครูที่แสดงออกถึง เงินเดือนที่ครูได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบได้กับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน สวัสดิการในการทำงาน เช่น มีอาหาร น้ำดื่มเหมาะสมเพียงพอ มีค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย มีการตรวจสุขภาพประจำปี กองทุนสำรองเพื่อช่วยเหลือและลดภาระค่าใช้จ่าย	1. ครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 2. ครูได้รับมอบหมาย ปริมาณงาน ที่มีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ครูได้รับ 3. ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาการประเมินการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี 4. สถานศึกษามีสวัสดิการด้านอาหาร น้ำดื่มเหมาะสมเพียงพอ 5. สถานศึกษามีกองทุนสำรองเพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา 6. ครูพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ที่พักอาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ยืม

วัตถุประสงคการวิจัย	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปร	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย
		2. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ลักษณะความพึงพอใจของครูที่แสดงออกถึง สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ทั้งด้านกายภาพและจิตภาพที่มีความเหมาะสม ความปลอดภัยในการทำงาน เช่น มาตรการรักษาความปลอดภัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ	7. สถานศึกษามีอาคารสถานที่ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีความปลอดภัย 8. บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 9. สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ 10. ครูรู้สึกปลอดภัยระหว่างเดินทางไป-กลับ และปฏิบัติงานที่โรงเรียน 11.หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน 12. โรงเรียนมีห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เหมาะสมและเพียงพอ

วัตถุประสงคการวิจัย	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปร	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย
		3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ลักษณะความพึงพอใจของครูที่แสดงออกถึงนโยบาย หลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพัฒนาครูเพื่อเตรียมครูสำหรับการรับตำแหน่งและความรับผิดชอบใหม่ที่สูงขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน	13. สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมความพร้อมของครูสำหรับการรับตำแหน่งและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น 14. สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 15. ครูมีโอกาสได้ทำหน้าที่ ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น 16. ครูมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น 17. ครูคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน 18. ครูได้รับการสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงในอาชีพ

วัตถุประสงคการวิจัย	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปร	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย
		4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ลักษณะความพึงพอใจของครูที่แสดงออกถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	19. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
			20. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้นำวิธีการใหม่ ๆ และความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมประชุม สัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน
			21. ครูได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆอยู่เสมอ
			22. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์
		ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	23. ครูได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา
		มีอิสระในการทำงาน	24. ครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาและความถนัดจากผู้บังคับบัญชา

วัตถุประสงคการวิจัย	กรอบแนวคิดทฤษฎี/ตัวแปร	นิยามตัวแปรย่อย	กระทงคำถามสำหรับการวิจัย
		5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะความพึงพอใจของครูที่แสดงออกถึงการที่ครูมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและชุมชน งานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม ความสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน และร่วมมือกันทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	25. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก 26. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบสถานศึกษา 27. ท่านมีการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและสังคม 28. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา / หรือโรงเรียน 29. บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน 30. บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.2 ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์.....

1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

1.4 สถานที่ทำงาน.....

1.5 สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

1.6 วัน เวลา ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามสถานศึกษามีกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่า สถานศึกษาขาดกองทุนสำรอง เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา

1.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด .....

.....

.....

.....

1.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร.....

.....

.....

.....

2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามครูได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่าครูไม่ค่อยได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถามสถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่าสถานศึกษายังขาดหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

3.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อคำถาม หน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่าหน่วยงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

4.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

4.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หมายความว่า ครูอาจมีความรู้สึกว่า ครูไม่ค่อยได้รับโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก

5.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

5.2 จากผลการวิจัยข้างต้น ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้คุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 : ดร. อุเทน วางหา

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี

วุฒิการศึกษา : การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาหลักสูตรและการสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 : นางสาวแก่นนภา ชูพูล

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี

วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : การบริหารการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 : นางอรอนงค์ อุ่นแก้ว

สถานที่ทำงาน : โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี

วุฒิการศึกษา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสบการณ์หรือความชำนาญ : วิจัยและประเมินผลการศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

1. นายนิวัฒน์ ขวัญบุญ **นายกเทศมนตรีเมืองกระทุ่มแบน**
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2. นายเจษฎา จิราสุคนธ์ **รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน**
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ (รปม.) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. นายภัทรพงษ์ เสตะกัณณะ **รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน**
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา การบริหารการศึกษา (ศษ.ม.) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

4. นางสาวทรายทิพย์ ธีระเดชพงศ์ **ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี**
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา เศรษฐศาสตรมหาบัญฑิต (ศ.ม.) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. นางสาวศศิมา รุ่งสินวนิช **ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลนาดี**
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารการศึกษา
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ภาคผนวก ง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อคำถาม ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 6 ข้อ
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 6 ข้อ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ($\bar{x}$)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
2. ปริมาณงาน กับเงินเดือนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
3. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
4. ในสถานศึกษาของท่านมีสวัสดิการด้านอาหารน้ำดื่มเหมาะสมเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
5. สถานศึกษาของท่านมีแหล่งการเงิน เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
6. ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น ที่พักอาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร เงินกู้ยืม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน							
7. สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ร่มรื่น สวยงาม มีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต เอื้อต่อการปฏิบัติงานและปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8. บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9. สถานศึกษามีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
10. ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างเดินทางไป-กลับและปฏิบัติงานที่โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ($\bar{x}$)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
11.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก สำหรับใช้ในการสอนครบครัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
12. โรงเรียนของท่านมีห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
ด้านความก้าวหน้าและความมั่งคงในการทำงาน							
13. สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมครูสำหรับการรับตำแหน่งและความรับผิดชอบใหม่ที่สูงขึ้น	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
14. สถานศึกษามีหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ชัดเจนและยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15. ท่านมีโอกาสได้ทำหน้าที่ ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
16. ท่านมีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17. ท่านรู้สึกว่าหน้าที่การงานของท่านมีความมั่นคง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
18. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งและมีความมั่นคงในอาชีพ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล							
19. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้นำวิธีการใหม่ ๆ และความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมประชุม สัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
21. ท่านได้รับการอบรมความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดสร้างสรรค์	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
23. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม ($\bar{x}$)	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
24. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาและความถนัดจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล							
25. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
26. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ชุมชน บริเวณโดยรอบสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
27. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
28. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม
29. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
30. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	ปรับข้อคำถาม

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Scale: ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	30

Scale: ค่าความเที่ยงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	18.53	15.499	.457	.809
a2	18.50	15.776	.423	.814
a3	18.63	13.895	.710	.765
a4	19.00	10.690	.776	.734
a5	18.67	13.954	.462	.812
a6	18.83	11.454	.710	.753

Scale: ค่าความเที่ยงด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's

Scale: ค่าความเที่ยงด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	19.67	10.092	.728	.872
c2	19.87	9.361	.792	.863
c3	19.80	11.476	.743	.869
c4	19.87	11.016	.700	.874
c5	19.50	11.983	.713	.876
c6	19.47	11.982	.687	.878

Scale: ค่าความเที่ยงด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	21.10	10.024	.844	.861
d2	21.07	10.754	.716	.882
d3	21.27	10.202	.789	.870
d4	21.07	10.478	.780	.872
d5	21.17	10.489	.672	.890
d6	21.00	12.069	.556	.903

Scale: ค่าความเที่ยงด้านความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	16.07	10.823	.793	.912
e2	15.90	10.300	.891	.891
e3	15.77	10.599	.880	.894
e4	15.67	11.678	.852	.903
e5	16.07	12.064	.638	.940

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	316	1	5	2.78	.753
a2	316	1	5	2.93	.774
a3	316	1	5	2.64	.814
a4	316	1	5	2.40	.929
a5	316	1	5	2.01	.959
a6	316	1	5	2.19	.875
aa	316	2	4	2.49	.511
Valid N (listwise)	316				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1	316	1	5	3.42	.994
b2	316	1	5	3.77	.956
b3	316	1	5	3.52	.878
b4	316	1	5	4.04	.853
b5	316	1	5	2.86	.936
b6	316	1	5	3.14	.993
bb	316	2	5	3.46	.493
Valid N (listwise)	316				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c1	316	1	5	2.86	.939
c2	316	1	5	2.47	.967
c3	316	2	5	3.48	.837
c4	316	1	5	3.86	.965
c5	316	1	5	3.35	.887
c6	316	1	5	3.27	.847
cc	316	2	4	3.22	.450
Valid N (listwise)	316				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d1	316	1	5	2.81	.888
d2	316	1	5	2.97	.925
d3	316	1	5	2.28	.711
d4	316	2	5	3.27	.769
d5	316	1	5	3.11	.913
d6	316	2	5	2.84	.970
dd	316	2	5	2.88	.395
Valid N (listwise)	316				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
e1	316	1	5	3.09	.941
e2	316	1	5	3.96	.930
e3	316	1	5	3.27	.923
e4	316	1	5	4.09	.854
e5	316	1	5	4.08	.895
e6	316	1	5	4.23	.840
ee	316	2	5	3.79	.568
Valid N (listwise)	316				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
aa	316	2	4	2.49	.511
bb	316	2	5	3.46	.493
cc	316	2	4	3.22	.450
dd	316	2	5	2.88	.395
ee	316	2	5	3.79	.568
ff	316	2.33	4.30	3.1669	.30806
Valid N (listwise)	316				

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวชนัตถ์โสภิณ คณินพิพัฒน์
วัน เดือน ปีเกิด	30 มิถุนายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาเคมี สถาบันราชภัฏนครปฐม 2545 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร 2549
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการพิเศษ